

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Y PADA
PT. PANASONIC MANUFACTURING INDONESIA**

***ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING TURNOVER
INTENTION OF GENERATION Y EMPLOYEE AT
PT. PANASONIC MANUFACTURING INDONESIA***

Oleh:

Priskila Yesarela Aritonang

2016410027

SKRIPSI

**Untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi
Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Persada**



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Priskila Yesarela Aritonang

NIM : 2016410027

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*
Karyawan Generasi Y Pada PT. Panasonic Manufacturing
Indonesia

Telah diperiksa, dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dihadapan panitia
penguji skripsi.

Jakarta, 29 Juli 2020

Mengetahui,

Menyetujui,

Dian Anggraeny Rahim, SE.,M.Si

Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM

Dosen Pembimbing

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Y PADA
PT. PANASONIC MANUFACTURING INDONESIA**

***ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING TURNOVER
INTENTION OF GENERATION Y EMPLOYEE AT
PT. PANASONIC MANUFACTURING INDONESIA***

Oleh:

**Priskila Yesarela Aritonang
2016410027**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu
Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Persada
Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal seperti tertera dibawah ini
Jakarta, 29 Juli 2020

Pada Tanggal 29 Juli 2020, dengan Nilai A

**Dra. Endang Tri Pujiastuti. MM
Pembimbing**

**Sukardi, SE, MM
Penguji I**

**Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si
Penguji II**

**Dra. Endang Tri Pujiastuti. MM
Penguji III**

**Dr. Ir. Mu'man Nuryana, M.Sc
Dekan Fakultas Ekonomi**

**Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si
Ketua Program Studi Manajemen**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Priskila Yesarela Aritonang

NIM : 2016410027

Jurusan / Peminatan : Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Generasi Y Pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia** yang dibimbing oleh Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 29 Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan,

Priskila Yesarela Aritonang

ABSTRAK

Nama: Priskila Yesarela Aritonang, NIM: 2016410027, Judul: Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Generasi Y pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia, Bidang Ilmu: Manajemen Sumber Daya Manusia, di bawah bimbingan: Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan generasi Y pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuisioner kepada 128 karyawan generasi Y PT. Panasonic Manufacturing Indonesia. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh, sebanyak 128 responden yang menyatakan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis faktor dan regresi linear berganda dan pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F.

Hasil penelitian dilihat dari Kaiser-Meyer-Olkin and Bartlett's Test sebesar 0,808 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan angka KMO diatas 0,50 dan signifikansi jauh dibawah ($0,000 < 0,05$) artinya variabel dan sampel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis faktor. Terdapat 8 (delapan) faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu faktor 1 ketidakpuasan karyawan, faktor 2 beban kerja, faktor 3 pengembangan kemampuan karyawan, faktor 4 hubungan antar karyawan, faktor 5 lingkungan kerja, faktor 6 kebijakan MSDM, faktor 7 stres kerja, dan faktor 8 pemberian upah. Dari 8 (delapan) faktor yang terbentuk terdapat 2 (dua) faktor dengan nilai *eigenvalue* tertinggi yaitu faktor ketidakpuasan karyawan dengan nilai 7,194 dan beban kerja dengan nilai 2,270. Kemudian faktor ketidakpuasan karyawan dan beban kerja diteliti kembali untuk dilihat seberapa besar pengaruhnya terhadap *turnover intention* dan hasilnya faktor ketidakpuasan karyawan dan beban kerja memiliki pengaruh sebesar 47,7% dan sisanya sebesar 52,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: *Turnover Intention*, Ketidakpuasan Karyawan, Beban Kerja.

ABSTRACT

Name: Priskila Yesarela Aritonang, NIM: 2016410027, Title : Analysis Of Factors Affecting Turnover Intention Of Generation Y Employee At PT. Panasonic Manufacturing Indonesia, Field of Science: Human Resource Management, under guidance: Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM.

The purpose of this study was to analyze the factors that influence the turnover intention of Y generation employees at PT. Panasonic Manufacturing Indonesia. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 128 generation Y employees of PT. Panasonic Manufacturing Indonesia. Sampling was carried out using a saturated sample, which is 128 respondents who stated they had the intention to leave the company. The analytical tool used is factor analysis and multiple linear regression and hypothesis testing simultaneously using the F test.

The results of the study were seen from the Kaiser-Meyer-Olkin and Bartlett's Test of 0.808 with a significance of 0,000 indicating a KMO number above 0.50 and a significance far below ($0,000 < 0.05$) meaning that the existing variables and samples could be further analyzed using factor analysis. There are 8 (eight) factors that influence Turnover Intention, namely factor 1 employee dissatisfaction, factor 2 workload, factor 3 development of employee capability, factor 4 relationship between employees, factor 5 work environment, factor 6 HRM policy, factor 7 work stress, and factor 8 payment of wages. Of the 8 (eight) factors formed there are 2 (two) factors with the highest eigenvalue value, namely employee dissatisfaction with a value of 7,194 and a workload with a value of 2,270. Then the factor of employee dissatisfaction and workload is examined again to see how much influence it has on turnover intention and the result is the factor of employee dissatisfaction and workload has an effect of 47.7% and the remaining 52.3% is influenced by other factors not examined.

Keywords: Turnover Intention, Employee Dissatisfaction, Workload.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Y PADA PT. PANASONIC MANUFACTURING INDONESIA”**.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan dapat terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM selaku pembimbing penulisan skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi.
2. Bapak Kundrat Adriansyah selaku Group Manager pada GA&HR di PT. Panasonic Manufaturing Indonesia, yang telah memberikan izin dalam penelitian.
3. Ibu Dian A. Rahim, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
4. Bapak Dr. Ir. Mu'man Nuryana, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah membantu dalam proses belajar selama masa perkuliahan.
6. Seluruh Staff Sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
7. Teruntuk orang yang saya sayangi khususnya Mama, Papa, Callysta dan keluarga penulis yang telah membantu dukungan baik moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
8. Untuk Stephen Nicolas Lumbu yang selalu membantu, menyemangati, memotivasi saya dan memberikan dukungan untuk lebih semangat mengerjakan skripsi.
9. Untuk Sahabat penulis Grace, Cici, Junetika, Friskila dan Christine Mora terima kasih sudah saling memberikan motivasi dan dukungan satu sama lain.

10. Untuk sahabat penulis dari awal kuliah di UNSADA sampai sekarang, TOMODACHI yang sudah memberikan dukungan kepada penulis.
11. Untuk teman-teman selaku pengurus UKM PO UNSADA 2019/2020
12. Untuk teman-teman selaku pengurus UKM PSM Taradhika 2019/2020
13. Untuk teman seperjuangan skripsi, Alicia, Wasila, Ribka, Yusi dan Ari yang selalu memotivasi dan membantu sesama.
14. Seluruh teman-teman angkatan 2016 jurusan Manajemen, dan khususnya Vilda Retno dan Ka Yuana Desta yang telah memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
15. Seluruh pihak lain yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Demikian skripsi ini dibuat, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 29 Juli 2020

Penulis

Priskila Yesarela Aritonang

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah	7
1.2.1. Identifikasi Masalah	7
1.2.2. Pembatasan Masalah.....	7
1.2.3. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Kegunaan Penelitian.....	9
 BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..	10

	Halaman
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2. <i>Turnover Intention</i>	15
2.2.1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	15
2.2.2. Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i>	16
2.2.3. Dimensi <i>Turnover Intention</i>	19
2.2.4. Jenis-jenis <i>Turnover Intention</i>	20
2.2.5. Dampak <i>Turnover Intention</i>	21
2.3. Generasi Y	22
2.3.1. Pengertian Generasi Y	22
2.3.2. Karakteristik Generasi Y	24
2.3.3. Jumlah Generasi Y	25
2.4. Penelitian Terdahulu	26
2.5. Kerangka Pemikiran	28
2.6. Hipotesis Penelitian	30

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1. Metodologi Penelitian yang digunakan.....	31
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.3. Operasional Variabel	32
3.4. Sumber dan Cara Penentuan Data.....	37
3.4.1. Sumber Data	37
3.4.2. Populasi dan Sampel	38

	Halaman
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5.1. Wawancara.....	39
3.5.2. Kuesioner	40
3.5.3. Penelitian Kepustakaan.....	42
3.6. Uji Keabsahan Data	43
3.6.1. Uji Validitas	43
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	44
3.7. Metode Analisis Data.....	44
3.7.1. Analisis Faktor	44
3.7.2. Analisis Regresi Berganda.....	48
3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi.....	49
3.7.4. Uji Asumsi Klasik	50
3.8. Uji Hipotesis.....	54
BAB IV PEMBAHASAN DAN PEMECAHAN MASALAH	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	56
4.1.1. Sejarah Singkat PT. Panasonic Manufacturing Indonesia	56
4.1.2. Visi dan Misi PT. Panasonic Manufacturing Indonesia	57
4.1.3. Struktur Organisasi PT. Panasonic Manufacturing Indonesia	58
4.2. Hasil Penelitian.....	58

	Halaman
4.2.1. Profil Responden.....	58
1. Usia Reponden.....	59
2. Jenis Kelamin Responden.....	60
3. Pendidikan Terakhir Responden.....	60
4.3. Pembahasan dan Analisa Variabel	62
4.3.1. Analisis Faktor	62
1. Tanggapan Responden mengenai Variabel yang Diteliti.....	62
2. Uji Keabsahan Data	90
3. Hasil Pengolahan Analisis Faktor	93
4.3.2. Analisis Regresi Linier Berganda	122
1. Tanggapan Responden mengenai Variabel yang Diteliti.....	122
2. Uji Keabsahan Data	139
3. Hasil Pengolahan Regresi Linier Berganda ..	143
4. Koefisien Determinasi (R^2)	144
5. Pengujian Hipotesis Uji F	145
6. Uji Asumsi Klasik	146
4.4 Pembahasan dan Pemecahan Masalah.....	152
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	157
5.2. Saran.....	158

	Halaman
DAFTAR PUSTAKA	160
LAMPIRAN	163



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Dampak Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	22
Tabel 2.2 Rekap Generasi Milenial Menurut Tahun Kelahiran Berdasarkan Berbagai Peneliti	23
Table 2.3 Penelitian Terdahulu	26
Table 3.1 Operasional Variabel	33
Table 3.2 Skala Likert	40
Table 3.3 Interpretasi Nilai Hasil	41
Table 3.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	50
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	61
Tabel 4.4 Tanggapan responden mengenai variabel perasaan tidak puas yang dirasakan karyawan atas kondisi perusahaan	63
Table 4.5 Tanggapan responden mengenai variabel karyawan tidak puas dengan beban kerja yang diberikan.....	64
Table 4.6 Tanggapan responden mengenai variabel karyawan tidak puas atas pekerjaan dengan keahlian yang sebenarnya	65
Table 4.7 Tanggapan responden mengenai variabel karyawan menginginkan pekerjaan yang lain.....	66
Table 4.8 Tanggapan responden mengenai variabel kondisi lingkungan yang kurang kondusif dapat mempengaruhi	

	Halaman
kenyamanan karyawan di dalam perusahaan	67
Table 4.9 Tanggapan responden mengenai variabel kondisi yang kurang kondusif ditandai dengan suasana disekitar ruang kerja	68
Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai variabel kondisi yang kurang kondusif ditandai dengan faktor rekan kerja	69
Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai variabel kondisi kurang kondusif ditandai dengan polusi suara	70
Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai variabel jam kerja melebihi standar waktu yang seharusnya	71
Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai variabel karyawan sering kali harus lembur walaupun jam kerja telah selesai	72
Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai variabel pekerjaan harus tetap diselesaikan walaupun jam kerja telah selesai.....	73
Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai variabel perusahaan menuntut untuk tetap masuk di hari libur.....	74
Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai variabel perusahaan tidak memikirkan kebutuhan dan sasaran dari pelatihan.....	75
Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai variabel perusahaan tidak memikirkan tujuan dari pelatihan.....	76
Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai variabel <i>trainer</i> kurang menarik dalam menyampaikan materi pelatihan.....	77

Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai variabel karyawan sulit menerima materi yang disampaikan.....	78
Tabel 4.20	Tanggapan responden mengenai variabel adanya ketidakcocokan kondisi yang dirasakan karyawan	79
Tabel 4.21	Tanggapan responden mengenai variabel adanya hambatan komunikasi antara karyawan dengan atasan	80
Tabel 4.22	Tanggapan responden mengenai variabel perbedaan tujuan dan sikap yang diyakini dengan nilai yang ada di perusahaan	81
Tabel 4.23	Tanggapan responden mengenai variabel adanya hambatan terhadap beban kerja yang dihadapi.....	82
Tabel 4.24	Tanggapan responden mengenai variabel ketidakmampuan manajemen sumber daya manusia dalam berperan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya.....	83
Tabel 4.25	Tanggapan responden mengenai variabel ketidakmampuan manajemen sumber daya manusia dalam berperan untuk Menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan	84
Tabel 4.26	Tanggapan responden mengenai variabel ketidakmampuan manajemen sumber daya manusia dalam berperan untuk menetapkan program kesejahteraan karyawan.....	85
Tabel 4.27	Tanggapan responden mengenai variabel ketidakmampuan manajemen sumber daya manusia dalam berperan untuk	

	Halaman
mengadakan pendidikan dan pelatihan karyawan.....	86
Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai variabel upah yang didapat sekarang tidak sesuai dengan yang diharapkan.....	87
Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai variabel upah yang sesuai adalah upah yang diberikan tepat waktu.....	88
Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai variabel upah yang sesuai adalah upah yang disesuaikan dengan beban kerja	89
Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai variabel upah yang sesuai adalah upah yang disesuaikan dengan tingkat Pendidikan karyawan	90
Tabel 4.32 Hasil Uji Validitas Analisis Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i>	92
Tabel 4.33 Uji Reliabilitas Analisis Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i> ...	93
Tabel 4.34 <i>KMO and Barlett's Test</i>	94
Tabel 4.35 <i>Communalities</i>	95
Tabel 4.36 <i>Initial Eigenvalues</i>	103
Tabel 4.37 <i>Component Matrix</i>	105
Tabel 4.38 <i>Rotated Component Matrix</i>	109
Tabel 4.39 <i>Component Transformation Matrix</i>	113
Tabel 4.40 Faktor – faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> karyawan Generasi Y pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia	115

Tabel 4.41	Tanggapan responden mengenai variabel karyawan tidak puas atas pekerjaan dengan keahlian yang sebenarnya	123
Tabel 4.42	Tanggapan responden mengenai variabel upah yang didapat sekarang tidak sesuai dengan yang diharapkan	124
Tabel 4.43	Tanggapan responden mengenai variabel karyawan menginginkan pekerjaan yang lain	125
Tabel 4.44	Tanggapan responden mengenai variabel perasaan tidak puas yang dirasakan karyawan atas kondisi perusahaan	126
Tabel 4.45	Tanggapan responden mengenai variabel upah yang sesuai Adalah upah yang disesuaikan dengan beban kerja	127
Tabel 4.46	Tanggapan responden mengenai variabel upah yang sesuai adalah upah yang disesuaikan dengan tingkat Pendidikan karyawan	128
Tabel 4.47	Tanggapan responden mengenai variabel karyawan tidak puas dengan beban kerja yang diberikan	129
Tabel 4.48	Tanggapan responden mengenai variabel perusahaan menuntut karyawan untuk tetap masuk di hari libur	130
Tabel 4.49	Tanggapan responden mengenai variabel adanya hambatan komunikasi antara karyawan dengan atasan	131
Tabel 4.50	Tanggapan responden mengenai variabel karyawan sering kali harus lembur walaupun jam kerja telah selesai	132
Tabel 4.51	Tanggapan responden mengenai variabel adanya hambatan	

	Halaman
terhadap beban kerja yang dihadapi.....	133
Tabel 4.52 Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi	134
Tabel 4.53 Tanggapan responden mengenai karyawan mempunyai keinginan untuk mencari peluang untuk pindah dari perusahaan	135
Tabel 4.54 Tanggapan responden mengenai karyawan melakukan Pencarian informasi mengenai perusahaan lain	136
Tabel 4.55 Tanggapan responden mengenai karyawan mencari informasi tambahan penghasilan dari perusahaan lain.....	137
Tabel 4.56 Tanggapan responden mengenai karyawan mulai memikirkan untuk keluar dari perusahaan	138
Tabel 4.57 Tanggapan responden mengenai karyawan mulai memikirkan untuk tetap berada di perusahaan	139
Tabel 4.58 Uji Validitas Variabel Regresi Linier Berganda	140
Tabel 4.59 Uji Reliabilitas Variabel Ketidakpuasan Karyawan (X1)	141
Tabel 4.60 Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X2)	142
Tabel 4.61 Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	142
Tabel 4.62 Parameter Kuantitatif Variabel Ketidakpuasan Karyawan dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	143
Tabel 4.63 Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Ketidakpuasan karyawan dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	144

	Halaman
Tabel 4.64 Parameter Kuantitatif Uji F Ketidakpuasan Karyawan dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	145
Tabel 4.65 Uji Normalitas	148
Tabel 4.66 Uji Multikolinieritas.....	149
Tabel 4.67 Uji Autokorelasi	152



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan PT.Panasonic manufacturing Indonesia, Tahun 2015-2019.....	4
Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Y di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.....	5
Gambar 1.3 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Y di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.....	6
Gambar 2.1 Komposisi Penduduk Menurut Generasi (%) 2017.....	25
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Panasonic Manufacturing Indonesia	58
Gambar 4.2 Grafik Scree Plot.....	104
Gambar 4.3 <i>Component Plot in Rotated Space</i>	114
Gambar 4.4 Analisis Grafik Hasil Uji Normalitas.....	147
Gambar 4.5 <i>Scatter Plot</i>	150

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup.....	164
Lampiran 2 Tabel Wawancara.....	165
Lampiran 3 Surat Keterangan Riset Perusahaan	166
Lampiran 4 Kuisioner Penelitian.....	167
Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel Faktor – Faktor <i>Turnover Intention</i>	172
Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel Ketidakpusan Karyawan (X1)	176
Lampiran 7 Tabulasi Data Variabel Beban Kerja (X2)	179
Lampiran 8 Tabulasi Data Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	182
Lampiran 9 Hasil <i>Output</i> SPSS.....	185
Lampiran 10 R tabel.....	200
Lampiran 11 F tabel	201
Lampiran 12 Catatan Kegiatan Konsultasi.....	202