

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR  
YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION*  
PADA KARYAWAN PT. KERETA API  
DAOP 1 JAKARTA**

***ANALYSIS FACTORS  
THAT INFLUENCE EMPLOYEES TURNOVER INTENTION  
PT. KERETA API DAOP 1 JAKARTA***

Oleh:  
**QURRATI AINI**  
**2017410064**

**SKRIPSI**

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



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DARMA PERSADA  
2021**

## LEMBAR PERSETUJUAN

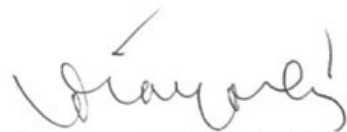
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Qurrati Aini  
NIM : 2017410064  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Kereta Api DAOP 1 Jakarta

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal

Jakarta, 31 Januari 2021

Mengetahui,



Dian Anggraeni Rahim, SE., M.Si

Ketua Jurusan Manajemen

Menyetujui,



Dra. Endang Tri Pujiastuti, M.M

Dosen Pembimbing

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR  
YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION*  
PADA KARYAWAN PT. KERETA API  
DAOP 1 JAKARTA**

***ANALYSIS FACTORS  
THAT INFLUENCE EMPLOYEES TURNOVER INTENTION  
PT. KERETA API DAOP 1 JAKARTA***

Oleh:

**Qurrati Aini**

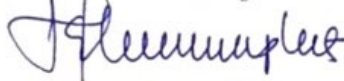
**2017410064**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu  
Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Persada

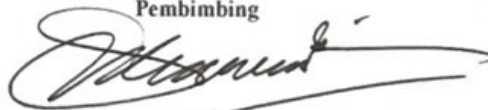
Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal  
Seperti tertera dibawah ini

Jakarta, 18 Februari 2021 Dengan Nilai B+



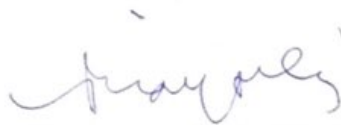
**Dra. Endang Tri Pujiastuti, M.M**

Pembimbing



**Sukardi, S.E., M.M**

Penguji I

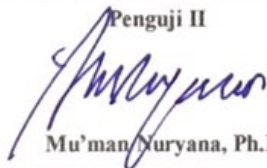


**Dian Anggraeny Rahim, S.E., M.Si**



**Dra. Endang Tri Pujiastuti, M.M**

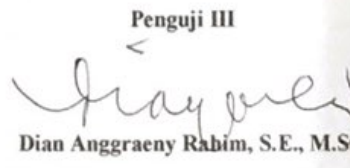
Penguji II



**Mu'man Suryana, Ph.D**

**Dekan Fakultas Ekonomi**

Penguji III



**Dian Anggraeny Rahim, S.E., M.Si**

**Ketua Jurusan Manajemen**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Qurrati Aini

NIM : 2017410064

Jurusan/ Peminatan : Manajemen/ SDM

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Kereta Api DAOP 1 Jakarta** yang dibimbing oleh Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, M.M., selaku Dosen Pembimbing adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 31 Januari 2021

Yang membuat pernyataan

  
  
Qurrati Aini

**PRAKUESIONER PENELITIAN**  
**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR**  
**YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION***  
**PADA KARYAWAN PT. KERETA API DAOP 1 JAKARTA**

---

Kepada Yth.

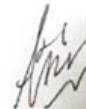
Bapak/Ibu Responden

Saya Qurrati Aini, mahasiswa jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Darma Persada, sedang melakukan riset penelitian di PT. Kereta Api DAOP 1 Jakarta mengenai "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Kereta Api Daop 1 Jakarta".

Data dan informasi yang Bapak/ Ibu berikan sangat berharga, oleh karena itu partisipasi dan kesediaan Bapak/ Ibu dalam menjawab kuesioner ini sangat saya harapkan dan hargai. Data dan informasi yang Bapak/ Ibu berikan akan saya jamin kerahasiaannya dan semata-mata digunakan dalam kegiatan ilmiah.

Saya ucapkan rasa terima kasih pada Bapak/ Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi sebagai responden dan menjawab setiap pertanyaan dalam kuesioner ini.

Hormat Saya,



Qurrati Aini

## ABSTRAK

Nama: Qurrati Aini, NIM: 2017410064, Judul: Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Kereta Api DAOP 1 Jakarta, Bidang Ilmu: Manajemen Sumber Daya Manusia, di bawah bimbingan, Dra. Endang Tri Pujiastuti, M.M.

Tujuan penelitian ini ialah (1) mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. Kereta Api DAOP 1 Jakarta, (2) mendeskripsikan strategi PT. Kereta Api DAOP 1 Jakarta dalam mengurangi *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis. Sumber data bersifat primer berasal dari karyawan PT. Kereta Api DAOP 1 Jakarta dan sumber data bersifat sekunder berasal dari buku, artikel, koran, laporan, tabel, maupun diagram. Populasi penelitian ini sebesar 697 orang dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 110 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Uji keabsahan data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Alat analisis yang digunakan menggunakan analisis faktor, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengaruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan nilai presentase 7,2% dan sisanya 93% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh uji F yaitu, F hitung > F tabel yaitu  $3,098 > 2,68$  dengan probabilitas signifikansi  $0,029 < 0,05$ , dan dengan persamaan regresi  $Y = 21.287 + 0,037X_1 + 0,149X_2 + 0,223X_3$ , menandakan bahwa setiap variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen. (2) pengaruh faktor internal memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai presentase 3,5% dan sisanya sebesar 97,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh uji T ialah t hitung > t tabel, yaitu  $2.118 > 1.97976$  dengan persamaan  $Y = 26.861 + 0.189 X_1$ . Menandakan adanya pengaruh positif antarvariabel. (3) pengaruh faktor eksternal memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai presentase 4,2% dan sisanya 96,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh uji T, yaitu t hitung > t tabel, yaitu  $2.312 > 1.97976$  dengan persamaan regresi  $Y = 26.042 + 0.206 X_2$ , menandakan faktor eksternal memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. (4) pengaruh strategi mengurangi *turnover intention* terhadap *turnover intention* dengan presentase 4,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Strategi yang dilakukan oleh PT. Kereta Api DAOP 1 Jakarta untuk mengurangi *turnover intention* cukup rendah. Nilai pengaruh uji T sebesar t hitung > t tabel, yaitu  $2.582 > 1.97976$  dengan persamaan regresi  $Y = 24.670 + 0.239X_3$ . Menandakan antarvariabel memiliki pengaruh positif.

**Kata Kunci:** Faktor Pengaruh, Turnover Intention, Strategi

## ABSTRACT

Name: Qurrati Aini, NIM: 2017410064, Title: Analysis of Factors Affecting Turnover Intention of Employees of PT. Kereta Api DAOP 1 Jakarta, Field of Science: Human Resource Management, under the guidance of, Dra. Endang Tri Pujiastuti, M.M.

The purpose of this study is (1) to describe the factors that affect the turnover intention of employees of PT. DAOP 1 Railway Jakarta, (2) describes the strategy of PT. The DAOP 1 train in Jakarta in reducing turnover intention. This research uses the descriptive analysis method. Primary data sources come from employees of PT. DAOP 1 Jakarta Railways and secondary data sources come from books, articles, newspapers, reports, tables, and diagrams. The population of this study was 697 people with a total sample size of 110 people. The sampling technique uses probability sampling techniques. The data collection techniques used questionnaires and interviews. Test the validity of the data using validity and reliability tests. The analytical tool used is factor analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t-test and f test.

The results showed that (1) the influence of the independent variable influenced the dependent variable with a percentage value of 7.2% and the remaining 93% was influenced by other factors. The effect of the F test, namely,  $F \text{ count} > F \text{ table}$ , namely  $3.098 > 2.68$  with a significance probability of  $0.029 < 0.05$ , and with the regression equation  $Y = 21.287 + 0.037X_1 + 0.149X_2 + 0.223X_3$ , indicating that each independent variable has a positive influence the dependent variable. (2) the influence of internal factors has an influence on the turnover intention with a percentage value of 3.5% and the remaining 97.5% is influenced by other factors. The effect of the T-test is  $t \text{ count} > t \text{ table}$ , namely  $2.118 > 1.97976$  with the equation  $Y = 26,861 + 0.189 X_1$ . Indicates a positive influence between variables. (3) the influence of external factors has an influence on the turnover intention with a percentage value of 4.2% and the remaining 96.8% is influenced by other factors. The effect of the T-test, namely  $t \text{ count} > t \text{ table}$ , namely  $2.312 > 1.97976$  with the regression equation  $Y = 26.042 + 0.206 X_2$ , indicates that external factors have a positive influence on turnover intention. (4) the effect of the strategy to reduce turnover intention on the turnover intention with a percentage of 4.4% and the rest is influenced by other variables. The strategy was carried out by PT. The DAOP 1 train for Jakarta to reduce turnover intention is quite low. The value of the effect of the T-test is  $t \text{-count} > t \text{ table}$ , namely  $2.582 > 1.97976$  with the regression equation  $Y = 24.670 + 0.239X_3$ . Signifying that between variables has a positive influence.

Keywords: Influence Factor, Turnover Intention, Strategy

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada Penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Salawat dan salam Penulis juga haturkan pada Baginda Nabi Muhammad SAW.

Skripsi yang berjudul “**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. KERETA API DAOP 1 JAKARTA**” ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Universitas Darma Persada.

Pada kesempatan yang baik ini, Penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang dengan tulus dan ikhlas, memberikan bantuan dan dorongan semangat kepada Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih Penulis haturkan kepada:

1. Kepala PT. Kereta Api DAOP 1 Jakarta, beserta karyawannya yang telah memberikan kesempatan dalam melakukan penelitian dan bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
2. Dr. Ir. Mu'man Nuryana, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
3. Dian Anggraeny Rahim, S.E., M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Darma Persada.
4. Dra. Endang Tri Pujiastuti, M.M, selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan motivasi dalam proses menyelesaikan penelitian ini.



5. Bapak dan Ibu dosen jurusan Manajemen Universitas Darma Persada yang telah mendidik dan mengajarkan ilmu yang bermanfaat kepada Peneliti.
6. Bapak dan Ibu, serta saudara-saudaraku yang telah memberikan dukungan, semangat dan doa sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Mas Sadiman yang telah meluangkan banyak waktu dalam menemani setiap proses penyelesaian penelitian ini dan selalu memberikan semangat ketika penelitian ini mengalami kebuntuan.
8. Teman-teman seperjuangan, Inayah, Tina, Mita, Rinta, Melar, Dian, Wulan, Resti, Vera, Ella, dan Serlin yang telah memberikan dukungan moral, doa dan semangat dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
9. Sahabat tercinta, Gita, Enung, Ajeng, Tila, Arum, Fifi, Putri, Adinda, dan Sabrina yang telah memberikan pula dukungan moral, doa dan semangat dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.

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

Jakarta, 31 Januari 2021

**Qurrati Aini**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR BAGAN</b> .....	<b>xxii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xxiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxiv</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	10
1.3 Pembatasan Masalah .....	11
1.4 Rumusan Masalah .....	11
1.5 Tujuan Penelitian .....	12
1.6 Manfaat Penelitian .....	12
 <b>BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN</b>	
2.1 Landasan Teori .....	14

2.1.1 Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.2 <i>Turnover Intention</i> .....	18
2.1.3 Ragam <i>Turnover Intention</i> .....	20
2.1.4 Faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	22
2.1.5 Dampak dari <i>Turnover Intention</i> .....	26
2.2 Penelitian Terdahulu .....	30
2.3 Kerangka Pemikiran .....	32
2.4 Hipotesis Penelitian .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Metode Penelitian yang Dipakai .....	35
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian .....	35
3.3 Operasional Variabel .....	36
3.4 Sumber dan Cara Penentuan Data .....	37
3.4.1 Sumber Data Primer .....	38
3.4.2 Sumber Data Sekunder .....	38
3.5 Populasi dan Sampel .....	39
3.5.1 Populasi .....	39
3.5.2 Sampel .....	40
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.6.1 Kuesioner .....	42
3.6.2 Wawancara .....	45
3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis .....	45
3.7.1 Rancangan Analisis .....	45

3.7.2 Uji Hipotesis .....	49
---------------------------	----

## **BAB IV HASIL PENELITIAN, PEMBAHASAN DAN**

### **PEMECAHAN MASALAH**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	51
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Kereta Api DAOP 1 Jakarta .....	51
4.1.2 Visi dan Misi PT. Kereta Api DAOP 1 Jakarta .....	55
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Kereta Api DAOP 1 Jakarta .....	55
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	55
4.2.1 Profil Responden .....	57
4.2.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel yang Diteliti .....	60
4.2.3 Uji Keabsahan Data .....	130
4.2.4 Analisis Data .....	135
4.3 Pembahasan dan Pemecahan Masalah .....	176
4.3.1 Pengaruh Faktor Internal, Faktor Eksternal, dan Strategi Mengurangi <i>Turnover Intention</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	177
4.3.2 Pengaruh Faktor Internal terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	178
4.3.3 Pengaruh Faktor Eksternal terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	178
4.3.4 Pengaruh Strategi Mengurangi <i>Turnover Intention</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	179

**BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	180
5.2 Saran .....	181
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>183</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>188</b>



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 3.3.1 Variabel Operasional .....	37
Tabel 3.5.1 Jumlah Populasi Karyawan PT. Kereta Api DAOP 1 Jakarta .....	40
Tabel 3.5.2 Jumlah Sampel Karyawan PT. Kereta Api DAOP 1 Jakarta .....	41
Tabel 3.6.1 Skala Likert Faktor Pengaruh <i>Turnover Intention</i> dan Strategi Megurangi <i>Turnover Intention</i> .....	43
Tabel 3.6.2 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden .....	44
Tabel 3.7.1 Interpretasi Koefisien Determinasi .....	49
Tabel 4.2.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4.2.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	58
Tabel 4.2.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	59
Tabel 4.2.1.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	60
Tabel 4.2.2.1 Tanggapan Responden Gaji dan Insentif yang Diberikan Perusahaan Memadai .....	62
Tabel 4.2.2.2 Tanggapan Responden Gaji dan Insentif yang Diterima Tepat Waktu .....	62
Tabel 4.2.2.3 Tanggapan Responden Gaji dan Insentif yang Diberikan Berdasarkan Beban Kerja Karyawan .....	63

Tabel 4.2.2.4 Tanggapan Responden Gaji dan Insentif di Perusahaan	
Serupa Lebih Memadai .....	64
Tabel 4.2.2.5 Tanggapan Responden Gaji dan Insentif Setiap Tahun	
Mengalami Kenaikan .....	64
Tabel 4.2.2.6 Tanggapan Responden Atasan dan Supervisi Bersifat	
Otoriter .....	65
Tabel 4.2.2.7 Tanggapan Responden Atasan dan Supervisi tidak Ingin	
Berbaur dengan Karyawan .....	66
Tabel 4.2.2.8 Tanggapan Responden Atasan dan Supervisi Terlalu	
Mengatur Pekerjaan .....	67
Tabel 4.2.2.9 Tanggapan Responden Aturan yang dapat Menghambat	
Aktivitas/ Kreativitas Karyawan dalam Menyelesaikan	
Pekerjaan .....	68
Tabel 4.2.2.10 Tanggapan Responden Kurangnya Tempat yang	
Memadai dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	69
Tabel 4.2.2.11 Tanggapan Responden Kurangnya Alat dalam	
Menyelesaikan Pekerjaan .....	69
Tabel 4.2.2.12 Tanggapan Responden Kekompakkan Karyawan .....	70
Tabel 4.2.2.13 Tanggapan Responden Lingkungan Tenaga Kerja yang	
Kurang Kondusi .....	71
Tabel 4.2.2.14 Tanggapan Responden Anggota Kerja yang Saling	
Mendeskriminasi .....	71

Tabel 4.2.2.15 Tanggapan Responden Bermasalah dengan Atasan .....	72
Tabel 4.2.2.16 Tanggapan Responden Gaji dan Insentif di Tempat Lain Lebih Tinggi .....	73
Tabel 4.2.2.17 Tanggapan Responden Adanya Dukungan Tempat dan Alat dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	74
Tabel 4.2.2.18 Tanggapan Responden Mendapatkan Pelatihan dan Pengembangan Keahlian .....	75
Tabel 4.2.2.19 Tanggapan Responden Adanya Perencanaan dan Perkembangan Karir .....	75
Tabel 4.2.2.20 Tanggapan Responden Adanya Perencanaan dan Perkembangan Karir .....	76
Tabel 4.2.2.21 Tanggapan Responden Intensitas Pekerjaan yang Melelahkan .....	77
Tabel 4.2.2.22 Tanggapan Responden Desain Pekerjaan yang Tidak Efisien .....	78
Tabel 4.2.2.23 Tanggapan Responden Waktu Kerja Melebihi Waktu yang Ditentukan .....	78
Tabel 4.2.2.24 Tanggapan Responden Pekerjaan Dilakukan pada Waktu Istirahat .....	79
Tabel 4.2.2.25 Tanggapan Responden Waktu Lembur Terbatas .....	80
Tabel 4.2.2.26 Tanggapan Responden Sebagian Pekerjaan Dilakukan di Luar Tempat Kerja .....	80



Tabel 4.2.2.27 Tanggapan Responden Memiliki Kepuasan Kerja yang Kurang .....	81
Tabel 4.2.2.28 Tanggapan Responden Komitmen Organisasi .....	82
Tabel 4.2.2.29 Tanggapan Responden Motivasi Bekerja yang Mulai Berkurang .....	83
Tabel 4.2.2.30 Tanggapan Responden Dipengaruhi oleh Sikap Personal ..	83
Tabel 4.2.2.31 Tanggapan Responden Tidak Patuh pada Peraturan Kerja ..	84
Tabel 4.2.2.32 Tanggapan Responden Jenis Kelamin Mempengaruhi Tingkat Kerja .....	85
Tabel 4.2.2.33 Tanggapan Responden Minat Mempengaruhi Tingkat Kerja .....	86
Tabel 4.2.2.34 Tanggapan Responden Umur Mempengaruhi Tingkat Kerja .....	86
Tabel 4.2.2.35 Tanggapan Responden Lama Bekerja Mempengaruhi Tingkat Kerja .....	87
Tabel 4.2.2.36 Tanggapan Responden Lama Bekerja Mempengaruhi Keinginan untuk Berpindah .....	88
Tabel 4.2.2.37 Tanggapan Responden Bekerja sebagai Cara Mencari Pengalaman Kerja .....	89
Tabel 4.2.2.38 Tanggapan Responden Bekerja Hanya Memenuhi Kebutuhan Hidup .....	90

	Halaman
Tabel 4.2.2.39 Tanggapan Responden Berpindahnya Teman Kerja .....	91
Tabel 4.2.2.40 Tanggapan Responden Diajak Keluar oleh Teman Kerja ...	91
Tabel 4.2.2.41 Tanggapan Responden Diajak Teman Kerja untuk Bekerja di Tempat Kerjanya yang Baru .....	92
Tabel 4.2.2.42 Tanggapan Responden Kondisi Iklim yang Tidak Cocok ..	93
Tabel 4.2.2.43 Tanggapan Responden Akses Jalan yang Tidak Memadai ..	94
Tabel 4.2.2.44 Tanggapan Responden Akses Transportasi ke Tempat Kerja .....	94
Tabel 4.2.2.45 Tanggapan Responden Jarak Tempuh dari Rumah ke Tempat Kerja .....	95
Tabel 4.2.2.46 Tanggapan Responden Pihak Keluarga yang Tidak Mendukung .....	96
Tabel 4.2.2.47 Tanggapan Responden Teman yang Membandingkan Gaji .....	97
Tabel 4.2.2.48 Tanggapan Responden Lingkungan Sosial Sekitar Tempat Kerja Sering Terjadi Tindak Kriminal .....	97
Tabel 4.2.2.49 Tanggapan Responden Perusahaan Memberikan Gaji dan Insentif yang Memadai .....	99
Tabel 4.2.2.50 Tanggapan Responden Perusahaan Memberikan Gaji dan Insentif Tepat Waktu .....	100
Tabel 4.2.2.51 Tanggapan Responden Perusahaan Memberikan Gaji dan Insentif Berdasarkan Beban Kerja dan Strata Pendidikan ..	101

Tabel 4.2.2.52 Tanggapan Responden Perusahaan Mampu Mewujudkan	
Atasan yang Tidak Otoriter .....	102
Tabel 4.2.2.53 Tanggapan Responden Perusahaan Mampu Mewujudkan	
Atasan yang Berbaur dengan Karyawan .....	103
Tabel 4.2.2.54 Tanggapan Responden Perusahaan Mampu Mewujudkan	
Supervisi yang Tidak Memberikan Aturan yang	
Dapat Menghambat Pekerjaan .....	104
Tabel 4.2.2.55 Tanggapan Responden Perusahaan Mampu	
Menyelesaikan Permasalahan Antaratasan dan Karyawan	
dengan Baik .....	105
Tabel 4.2.2.56 Tanggapan Responden Perusahaan Memberikan Ruang	
Kerja yang Memadai .....	106
Tabel 4.2.2.57 Tanggapan Responden Perusahaan Mampu Menyediakan	
Alat yang Menunjang dalamMenyelesaikan Pekerjaan ..	107
Tabel 4.2.2.58 Tanggapan Responden Perusahaan Mampu Mewujudkan	
Sikap Kompak Antarkaryawan .....	108
Tabel 4.2.2.59 Tanggapan Responden Perusahaan Mampu	
Menciptakan Lingkungan Kerja yang kondusif .....	109
Tabel 4.2.2.60 Tanggapan Responden Perusahaan Mampu	
Menciptakan Lingkungan Kerja yang Tidak	
Mendiskriminasi .....	110

Tabel 4.2.2.61 Tanggapan Responden Perusahaan Memberikan	
Aktivitas Pelatihan dan Pengembangan Keahlian .....	111
Tabel 4.2.2.62 Tanggapan Responden Perusahaan Merencanakan	
Perkembangan Karir untuk Karyawan .....	112
Tabel 4.2.2.63 Tanggapan Responden Perusahaan Memberikan Seleksi	
dan Promosi Jabatan .....	113
Tabel 4.2.2.64 Tanggapan Responden Perusahaan Memberikan Apresiasi	
Hasil Kerja Karyawan .....	113
Tabel 4.2.2.65 Tanggapan Responden Perusahaan Menciptakan Desain	
Pekerjaan yang Efisien .....	114
Tabel 4.2.2.66 Tanggapan Responden Perusahaan Menerapkan Ketentuan	
Waktu Kerja yang Disepakati .....	115
Tabel 4.2.2.67 Tanggapan Responden Perusahaan Mampu	
Meningkatkan Komitmen Organisasi pada Karyawan .....	116
Tabel 4.2.2.68 Tanggapan Responden Perusahaan Mampu Memberikan	
Kontrak Kerja yang Mamadai .....	117
Tabel 4.2.2.69 Tanggapan Responden Perusahaan Memberikan Solusi	
Tempat Tinggal yang Dekat dengan Perusahaan .....	118
Tabel 4.2.2.70 Tanggapan Responden Perusahaan Memberikan	
Fasilitas Kendaraan untuk Karyawan yang Berpotensi ....	119
Tabel 4.2.2.71 Tanggapan Responden Perusahaan Menciptakan	
Lingkungan Kerja yang Bersifat Kekeluargaan .....	120

Tabel 4.2.2.72 Tanggapan Responden Perusahaan Memberikan Motivasi agar Karyawan Tidak Mudah Terpengaruh dengan Pekerjaan Lain .....	121
Tabel 4.2.2.73 Tanggapan Responden Perusahaan Memberikan Motivasi agar Karyawan Tidak Mudah Terpengaruh dengan Hubungan Sosial yang Tidak Mendukung .....	122
Tabel 4.2.2.74 Tanggapan Responden Mencari Informasi Pekerjaan di Tempat Lain .....	123
Tabel 4.2.2.75 Tanggapan Responden Mencari Informasi gaji dan insentif di Tempat Lain .....	124
Tabel 4.2.2.76 Tanggapan Responden Mencari Informasi Sikap Atasan terhadap Karyawan di Tempat lain .....	125
Tabel 4.2.2.77 Tanggapan Responden Mencari Informasi Sikap Antarkaryawan di Tempat lain .....	126
Tabel 4.2.2.78 Tanggapan Responden Mencari Informasi Ruang Kerjadi Tempat lain .....	126
Tabel 4.2.2.79 Tanggapan Responden Tingkat Absensi Mulai Tinggi .....	127
Tabel 4.2.2.80 Tanggapan Responden Kerja Tidak Maksimal .....	128
Tabel 4.2.2.81 Tanggapan Responden Memprotes Kebijakan Perusahaan .....	129
Tabel 4.2.2.82 Tanggapan Responden Memikirkan Cara untuk Keluar .....	130

Tabel 4.2.2.83 Tanggapan RespondenMemikirkan Resiko Keluar dari Pekerjaan .....	130
Tabel 4.2.2.84 Tanggapan Responden Berpikir untuk Bertahan Bekerja di Perusahaan .....	131
Tabel 4.2.3.1 Validitas .....	133
Tabel 4.2.3.2 Uji Reliabilitas Faktor Pengaruh <i>Turnover Intention</i> .....	135
Tabel 4.2.3.3 Uji Reliabilitas Strategi Mengurangi <i>Turnover Intention</i> .....	135
Tabel 4.2.3.3 Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i> .....	136
Tabel 4.2.4.1 Hasil KMO and <i>Bartlett's Test</i> .....	137
Tabel 4.2.4.2 Nilai <i>Measures of Sampling Adequacy</i> (MSA) .....	138
Tabel 4.2.4.3 <i>Communalities</i> .....	141
Tabel 4.2.4.4 Initial Eigenvalues .....	150
Tabel 4.2.4.5 <i>Component Matrix</i> .....	152
Tabel 4.2.4.6 <i>Rotated Component Matrix</i> .....	155
Tabel 4.2.4.7 <i>Component Transformation Matrix</i> .....	159
Tabel 4.2.4.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan PT. Kereta Api DAOP 1 Jakarta .....	161
Tabel 4.2.4.9 Analisis Regresi Berganda Faktor Pengaruh <i>Turnover</i> <i>Intention</i> , dan Strategi PT. Kereta Api DAOP 1 Jakarta dalam Mengurangi <i>Turnover Intention</i> .....	168

Tabel 4.2.4.10 Korelasi Faktor Internal, Faktor Eksternal, Strategi Mengurangi <i>Turnover Intention</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	169
Tabel 4.2.4.10 Korelasi Faktor Internal terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	170
Tabel 4.2.4.11 Korelasi Faktor Eksternal terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	171
Tabel 4.2.4.12 Korelasi Strategi Mengurangi <i>Turnover Intention</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	172
Tabel 4.2.4.13 Uji T Pengaruh Internal terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	173
Tabel 4.2.4.14 Uji T Pengaruh Eksternal terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	174
Tabel 4.2.4.15 Uji T Pengaruh Strategi Mengurangi <i>Turnover Intention</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	175
Tabel 4.2.4.16 Uji F Pengaruh Faktor Internal, Faktor Eksternal, dan Strategi Mengurangi <i>Turnover Intention</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	176
Tabel 4.3.1 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis .....	177

## DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian .....	32
Bagan 4.1.3.1 Struktur Organisasi PT. KA DAOP 1 Jakarta .....	56





## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Faktor Internal Pengaruh <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. KA DAOP 1 Jakarta .....	5
Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden Faktor Eksternal Pengaruh <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. KA DAOP 1 Jakarta .....	6
Gambar 1.3 Grafik Tanggapan Responden Strategi PT. Kereta Api DAOP 1 Jakarta Mengurangi <i>Turnover Intention</i> .....	8
Gambar 1.4 Grafik Tanggapan Responden Dimensi <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan PT. KA DAOP 1 Jakarta .....	9
Gambar 4.2.4.1 <i>Component Plot in Rotated Space</i> .....	160

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup .....	189
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian .....	192
Lampiran 3 Profil Responden .....	197
Lampiran 4 Tanggapan Responden Faktor-faktor Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	201
Lampiran 5 Tanggapan Responden Dimensi <i>Turnover Intention</i> .....	208
Lampiran 6 Tanggapan Responden Strategi PT. KA DAOP 1 Jakarta ....	212
Lampiran 7 Hasil Akhir Analisis Faktor .....	218
Lampiran 8 Hasil Akhir Faktor dan Strategi Mengurangi <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan PT. Kereta Api DAOP 1 Jakarta .....	236
Lampiran 9 Catatan Kegiatan Bimbingan Skripsi .....	240