

Persepsi Terhadap Kohesivitas Kelompok Kerja dengan Intensi *Turnover* Pada Pramuniaga

Group Cohesiveness and Turnover Intention among Sales Associates

Muhammad Mahdi Ali Permana, Olievia Prabandini Mulyana
Program Studi Psikologi Universitas Negeri Surabaya

Abstract: *The purpose of this study was to determine the relationship between perception of work group cohesiveness with turnover intention. The subjects were 154 sales associate of PT X who were chosen based on the following characteristics: the employees have worked for more than four months, and their status are contract employees . Data collected using group cohesiveness and turnover intention scales. The reliability of 32 items turnover intention scale was 0.94, while the 48 items group cohesiveness scale got the reliability coefficient of 0.93. the result of data analysis using Pearson's Product Moment shows the correlation coefficient of -0.263 with significance value (p) = 0.002 < 0.05. it can be concluded from the result that there is a negative relationship between perception of work group cohesiveness and the turnover intention among sales associate PT X.*

Key words: *Work group cohesiveness, turnover intention, sales associate*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sebesar apa hubungan antara persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover*. Subjek penelitian adalah Pramuniaga PT X. Sampel yang diambil berjumlah 154 karyawan dengan ciri-ciri Pramuniaga telah bekerja selama lebih dari empat bulan dan berstatus karyawan kontrak dengan menggunakan teknik *incidental sampling*. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala. Pada skala intensi *turnover* dihasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,94 dan dari 42 item didapatkan 38 item yang valid. Pada skala kohesivitas kelompok dihasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,93 dan dari 48 item didapatkan 39 item yang valid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover* pada Pramuniaga PT X. Nilai koefisien korelasi *Product Moment* sebesar -0,263 dengan signifikansi (p)= 0,002 < 0,05.

Kata Kunci: kohesivitas kelompok kerja, intensi *turnover*, pramuniaga

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusaha-

an agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dalam perusahaan itu sendiri tidak dapat dipungkiri bahwa selalu ada kesenjangan antara keinginan karyawan dengan apa yang terjadi di lingkungan kerja. Hal ini dapat menyebabkan konflik yang akhirnya menjadi kerugian bagi

Korespondensi tentang artikel ini dapat dialamatkan kepada Olievia Prabandini Mulyana melalui email: olieviaprabandini@unesa.ac.id.

perusahaan. Salah satu kerugian terbesar yang sering terjadi dalam perusahaan akibat kesenjangan tersebut adalah *turnover* karyawan atau perpindahan kerja (Suhanto, 2009).

Indikator penting yang dapat digunakan dalam melihat *turnover* yang sebenarnya adalah intensi *turnover*, karena perilaku *turnover* pada karyawan tidak semata-mata timbul begitu saja. Azwar (2010) melihat bahwa suatu perilaku muncul berdasar oleh: a) manusia umumnya melakukan sesuatu dengan cara-cara yang masuk akal; b) manusia mempertimbangkan semua informasi yang ada; dan c) manusia memperhitungkan implikasi tindakan mereka secara eksplisit maupun implisit. Intinya adalah bahwa perilaku dipengaruhi oleh sikap melalui proses pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan. Dengan kata lain dapat diketahui bahwa perilaku *turnover* dapat diukur melalui intensi atau niatan terhadap perilaku *turnover*.

Intensi *turnover* sebagai suatu sikap manusia yang penting dalam kehidupan organisasi. Selain itu intensi *turnover* merupakan prediktor yang secara langsung menyebabkan individu mencari pekerjaan lain yang lebih disukai atau mengarahkan individu memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan meskipun alternatif pekerjaan lain tidak tersedia. Tett and Meyer (dalam Kusumaningrum, 2015) menjelaskan bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan secara sadar untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam organisasi yang berbeda. Menurut Hartono (2007) juga menunjukkan bahwa intensi *turnover* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat ke tempat kerja lainnya. Tingkat keinginan berpindah karyawan akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan, karena itulah keinginan untuk keluar dari pekerjaan (intensi *turnover*)

menjadi problematika di ruang lingkup perusahaan.

Turnover karyawan pasti terjadi pada setiap perusahaan, baik perusahaan dengan skala kecil, menengah ataupun besar sekalipun. *Turnover* karyawan juga terjadi pada salah satu cabang perusahaan ritel di Indonesia yaitu PT X. Laporan tahunan PT X menunjukkan tingkat *turnover* perusahaan ini secara nasional terus bergerak naik tiap tahunnya, meningkat dari rata-rata 11,19% di tahun 2014 menjadi 15,98% pada tahun 2015. Karyawan di PT X terbagi menjadi 10 unit kerja yang terdiri atas 3 unit kerja non-area dan 7 unit kerja area. Karyawan non-area merupakan karyawan yang bertugas mengatur dan bertanggung jawab dalam keperluan administrasi perusahaan, sedangkan karyawan area merupakan karyawan yang bertanggung jawab untuk mengatur area dan strategi penjualan yang terdiri atas *supervisor* dan Pramuniaga sesuai dengan bidang unit kerja masing-masing.

Besarnya tekanan yang dihadapi oleh karyawan area khususnya Pramuniaga berupa tuntutan untuk mencapai target penjualan dengan batas waktu tertentu serta pengontrolan dan evaluasi yang ketat dari *Supervisor* kepada masing-masing Pramuniaga menyebabkan seringnya terjadi konflik antar Pramuniaga berupa persaingan secara tidak sehat dan adanya pihak-pihak yang merasa tersisihkan dalam kelompok kerjanya yang cepat atau lambat pasti akan menurunkan motivasi seseorang dalam bekerja. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di PT X tersebut, diketahui bahwa dalam kurun waktu 2 bulan terakhir yaitu mulai dari bulan Desember hingga Januari tahun 2017 terdapat 34 Pramuniaga yang melakukan *turnover* dengan mengajukan surat pengunduran diri atau secara tiba-tiba saja menghilang sebelum masa kontrak kerja selesai, beberapa pramuniaga juga menunjukkan perilaku menarik diri dari pekerjaan seperti mulai sering tidak masuk kerja

tanpa pemberitahuan, datang ke kantor terlambat, ijin tidak masuk kerja secara mendadak, melakukan protes terhadap *supervisor*, dan berselisih paham dengan sesama pramuniaga. Hasil dari angket pra penelitian yang disebar kepada 22 Pramuniaga, 16 orang memiliki keinginan atau niat secara sadar untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam perusahaan yang berbeda, dan 6 orang lainnya tidak.

Hasil wawancara dengan bagian *Human Resourche & Development Supervisor* (HRD) dan beberapa pramuniaga di PT X, mereka mengungkapkan bahwa para Pramuniaga keluar dari perusahaan karena keinginan sendiri dan dipengaruhi oleh beberapa hal. Pramuniaga menilai bahwa kekompakan antar anggota masih kurang sehingga hal tersebut mengakibatkan tidak adanya rasa kekeluargaan dan loyalitas antar anggota yang menjadikan tim unit kerja area terpecah.

Steers & Mowday (dalam Triaryati, 2003) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan *turnover* antara lain 1) *job attitude*, 2) *personality*, 3) *biodemographic*, 4) *economic factors*, 5) *personal factors*, 6) *job characteristics*, 7) *reward system*, 8) *supervisory* dan 9) *group relation*. Berdasarkan faktor-faktor yang dipaparkan di atas, hubungan dalam kelompok (*group relation*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan *turnover* di dalam perusahaan.

Sebagaimana dijelaskan oleh Walgito (2008), bahwa kohesivitas kelompok merupakan perhatian kelompok, bagaimana anggota kelompok saling menyukai satu dengan yang lainnya. Morrison (2007) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kohesivitas mencerminkan hubungan persahabatan dan menyukai orang lain serta kerjasama dan komunikasi yang positif, sedangkan adanya hubungan negatif di lingkungan kerja akan menyebabkan persepsi terhadap kohesivitas kelompok kerja yang kurang baik.

Adapun tahapan-tahapan kognitif yang dialami sebelum individu berhenti dari pekerjaannya menurut Mobley (2011) adalah: Pikiran-pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya (*thinking of quitting*), intensi untuk mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search for another job*) lalu kemudian intensi untuk meninggalkan pekerjaan (*intention to quit*).

Menurut Mobley (2011) ada dua faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah:

a. Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut keadaan dari karyawan itu sendiri dalam bekerja yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan budaya serta beberapa sifat kepribadian yang dimilikinya.

b. Lingkungan kerja

Karakteristik pekerjaan adalah ciri-ciri dari lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik meliputi suasana kerja dilihat dari faktor fisik seperti keadaan, suhu, cuaca, konstruksi bangunan dan temperatur lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya.

Kohesivitas Kelompok adalah adalah tingkat dimana anggota-anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tinggal di dalam kelompok tersebut (Robbins, 2012). Festinger dkk (dalam Baron & Byrne, 2005) juga mengemukakan bahwa kohesivitas adalah semua kekuatan yang menyebabkan anggota bertahan dalam kelompok, seperti kesukaan pada anggota lain dalam kelompok dan keinginan untuk

menjaga atau meningkatkan status dengan menjadi anggota dari kelompok yang tepat.

Forsyth (2010) mengemukakan bahwa ada empat komponen atau aspek kohesivitas kelompok, yaitu:

- a. *Social cohesion*, merupakan bagaimana individu dalam kelompok tarik menarik satu sama lain dan menjaga keutuhan kelompok.
- b. *Task cohesion*, merupakan kesanggupan untuk menunjukkan diri sebagai kesatuan yang terkoordinasi dan sebagai bagian dari kelompok, serta bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok.
- c. *Perceived cohesion*, merupakan perasaan saling memiliki dalam kelompok yang didasarkan pada perasaan kebersamaan dan merasa diakui sebagai suatu identitas.
- d. *Emotional cohesion*, merupakan bagaimana emosi kelompok, serta bagaimana individu merasa sebagai suatu kesatuan, berkomitmen, dan kenyamanan, serta antusiasme dalam kelompok.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan di atas peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian mengenai Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kohesivitas Kelompok Kerja dengan Intensi *Turnover* Pada Pramuniaga di PT X.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode korelasi yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan suatu hubungan diantara dua variabel atau lebih (Azwar, 2007). Rancangan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi terhadap kohesivitas kelompok kerja dengan intensi *turnover* pada Pramuniaga di PT. X.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *incidental sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel apabila dipandang individu tersebut cocok sebagai sumber data. Karakteristik atau kriteria populasi yang hendak diambil adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan grade IA yaitu sebagai Pramuniaga.
- b. Telah memiliki masa kerja minimal 4 bulan.

Penentuan jumlah sampel disesuaikan dengan menggunakan rumus Slovin. Sampel dalam penelitian ini adalah Pramuniaga pada PT. X yang berjumlah 154 orang.

Hasil

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data dari setiap variabel penelitian. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21.0 for windows. Sebaran data dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dan sebaran data dikatakan tidak normal apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) (Siregar, 2013).

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi terhadap variabel persepsi terhadap kohesivitas kelompok kerja sebesar 0,235 dan nilai signifikansi terhadap variabel intensi *turnover* sebesar 0,172. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki distribusi data yang normal karena nilai signifikansi yang diperoleh dari masing-masing variabel lebih dari 0,05 ($p > 0,05$)

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Siregar, 2013). Kriteria dalam menguji linearitas menurut Siregar (2013) yaitu data dapat dikatakan linear apabila nilai linearitas memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau $p < 0,05$.

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai signifikansi dari hubungan antara variabel persepsi terhadap kohesivitas kelompok kerja dengan intensi *turnover* adalah 0,002, dengan demikian angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dapat dikatakan linier karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linearitas, kemudian dilakukan uji hipotesis. Terdapat 2 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan sebelumnya mengenai aspek-aspek yang dimuat dalam penelitian ini, maka pernyataan hipotesis yang akan dibuktikan adalah “adanya hubungan antara persepsi terhadap kohesivitas kelompok kerja dengan intensi *turnover* pada Pramuniaga PT X”.

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Korelasi Product Moment dan penghitungan korelasi product moment menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21.0 for windows.

Taraf signifikansi (tingkat kesalahan) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5%, hubungan antar variabel akan dinyatakan memiliki signifikansi apabila nilai p kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sebaliknya apabila nilai p lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan (Sugiyono, 2012).

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa nilai r sebesar -0,263 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara persepsi terhadap kohesivitas kelompok kerja dengan intensi *turnover* pada Pramuniaga PT X. Nilai signifikansi menunjukkan nilai sebesar 0,002 sehingga nilai p kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dengan demikian maka hipotesis penelitian diterima. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap kohesivitas kelompok kerja dengan intensi *turnover* pada Pramuniaga PT X. Koefisien korelasi pada penelitian ini memiliki arah hubungan yang negatif. Tanda negatif menunjukkan berarti bahwa semakin tinggi persepsi terhadap kohesivitas kelompok maka semakin rendah pula intensi *turnover*nya dan juga sebaliknya.

Pembahasan

Azwar (2010) melihat bahwa manusia umumnya melakukan sesuatu dengan cara-cara yang masuk akal, munculnya suatu perilaku akan dipengaruhi oleh sikap melalui proses pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan dengan mempertimbangkan semua informasi yang ada. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa perilaku *turnover* pada pramuniaga tidak semata-mata timbul begitu saja. Setiap pramuniaga memiliki alasan melalui pertimbangan-pertimbangan yang sudah dilakukan sehingga menyebabkan timbulnya keinginan untuk berpindah kerja, dengan demikian dapat dikatakan bahwa perilaku *turnover* dapat diukur melalui intensi atau keinginan terhadap perilaku *turnover* itu sendiri.

Mobley (2011) mengatakan bahwa intensi *turnover* dimulai dari adanya pikiran-pikiran untuk berhenti dari pekerjaan (*thinking of quitting*) yang melibatkan evaluasi hal-hal yang diharapkan dari suatu pekerjaan. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan

dalam perusahaan. Sebaliknya, individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih melakukan proses pencarian kerja baru (*intention to search*) untuk menemukan dan mendapatkan alternatif pekerjaan lain yang lebih memuaskan lalu kemudian memutuskan untuk keluar atau tidak dari perusahaan (*intention to quit*) tempat ia bekerja saat ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata pramuniaga masih memiliki keinginan berpindah kerja atau intensi *turnover* yang cukup tinggi. Indikator penting dari cukup tingginya tingkat intensi *turnover* pramuniaga dapat dilihat dari bentuk penarikan diri yang dilakukan beberapa pramuniaga yang sering meminta ijin tidak masuk dikarenakan ada keperluan keluarga, ijin tidak masuk kerja secara mendadak, datang terlambat ke kantor dengan sengaja, sering melakukan protes kepada atasannya yaitu *supervisor*, serta berselisih paham dengan sesama pramuniaga baik itu diakibatkan karena kepentingan pekerjaan ataupun kepentingan pribadi.

Besarnya tekanan yang dihadapi oleh pramuniaga berupa tuntutan untuk mencapai target penjualan dengan batas waktu tertentu serta pengontrolan dan evaluasi yang ketat dari *supervisor* menyebabkan sering terjadinya persaingan secara tidak sehat, konflik dan selisih paham antar pramuniaga. Permasalahan antar pramuniaga yang tak kunjung terselesaikan menyebabkan terciptanya suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif dan adanya pihak-pihak yang akan merasa tersisihkan dalam kelompok kerja sehingga cepat atau lambat pasti akan menurunkan motivasinya dalam bekerja. Mobley (2011) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah atau intensi *turnover* salah satunya adalah situasi lingkungan sosial pekerjaan yaitu meliputi kondisi kelompok kerja. Kelompok kerja yang kohesif akan menjadi sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan. Kelompok kerja yang baik akan

membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan sehingga dapat menurunkan keinginan berpindah dari perusahaan atau intensi *turnover*.

Menumbuhkan rasa puas dan sikap positif terhadap pekerjaan serta menurunkan dorongan diri untuk berpindah dari perusahaan atau menurunkan intensi *turnover* menurut Mobley (2011) salah satunya adalah dengan mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap kelompok kerja di perusahaan yang berarti bahwa setiap individu harus mempunyai dan membentuk perasaan memiliki, rasa aman, efikasi, dan tujuan bersama kelompok kerjanya. Kohesivitas yang tinggi dalam kelompok akan menciptakan hubungan yang ramah dan kooperatif antar sesama.

Penjelasan di atas sejalan dengan pendapat Robbins (2012) yang menyatakan bahwa kohesivitas kelompok mengacu pada sejauh mana anggota tim kerja atau kelompok kerja tertarik pada anggota lainnya sehingga termotivasi untuk tetap berada dalam kelompoknya. Begitu juga dengan pendapat Festinger dkk. (dalam Baron & Byrne, 2005) yang mengemukakan bahwa kohesivitas adalah semua kekuatan yang menyebabkan anggota bertahan dalam kelompok, seperti kesukaan pada anggota lain dalam kelompok dan keinginan untuk menjaga. Dengan kata lain, kohesivitas akan mempengaruhi intensi *turnover* atau keinginan keluar individu untuk tetap bertahan dalam perusahaan tersebut atau tidak.

Pendapat di atas didukung oleh pendapat Forsyth (2010) yang juga mengatakan bahwa dalam kebanyakan kasus, kohesivitas sering dikaitkan dengan peningkatan kepuasan, penurunan *turnover* bahkan penurunan stress. Semua proses interaksi di dalam kelompok kerja akan mempengaruhi kenyamanan dalam pekerjaan, karena seperti yang dikatakan oleh Sarwono (2005) kohesivitas kelompok berdampak pada menilai diri sendiri secara

positif atau tidak dan menilai orang lain secara positif ataupun tidak pula.

Penelitian terkait yang mendukung hasil penelitian mengenai persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover* pada Pramuniaga di PT X ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Raabe Babette dan Terry A. Beehr (2008) mengenai *Formal Mentoring versus Supervisor and Coworker Relationship: Differences in Perceptions and Impact*. Penelitian ini mencoba membandingkan hubungan formal dan informal dalam pekerjaan untuk melihat pengaruhnya terhadap *outcome* dari karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan informal lebih berpengaruh terhadap *outcome* dari karyawan yang ditunjukkan dari kepuasan kerja, intensi *turnover*, dan komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas hubungan dengan sesama rekan kerja atau profesi memiliki pengaruh terhadap keinginan keluar atau intensi *turnover* individu dari perusahaan.

Pada penelitian mengenai persepsi terhadap kohesivitas kelompok dan intensi *turnover* pada Pramuniaga PT X ini diperoleh hasil penelitian dengan arah hubungan negatif yang dibuktikan dengan tanda negatif di depan koefisien korelasinya atau nilai r yaitu $-0,263$. Arah hubungan negatif ini memiliki makna bahwa semakin tinggi persepsi terhadap kohesivitas kelompok pada diri Pramuniaga maka akan semakin rendah tingkat intensi *turnover*nya, dan sebaliknya, semakin rendah persepsi terhadap kohesivitas kelompoknya maka akan semakin tinggi intensi *turnover*nya. Arah hubungan negatif antara persepsi terhadap kohesivitas kelompok kerja dengan intensi *turnover* juga ditemukan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Iyigun Oyki dan Idil Tamer (2012). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh keadilan organisasi terhadap tingkat intensi *turnover* karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh

keadilan organisasi yang kuat terhadap intensi *turnover* dan memiliki arah hubungan yang negatif.

Penelitian ini hanya berfokus pada variabel persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover*. Berdasarkan uji hipotesis, hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasi *Product Moment* atau r sebesar $-0,263$. Nilai r sebesar $0,263$ menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap kohesivitas kelompok kerja memiliki hubungan yang lemah dengan variabel intensi *turnover*. Hal ini disebabkan bahwa menurut pendapat Simamura (2006) masih terdapat banyak sekali faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* yang cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain yaitu seperti usia, lama masa kerja, tingkat pendidikan dan intelegensi, serta organisasi atau perusahaan tempat bekerja mulai dari penggajian, beban kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Mobley (2011) juga menegaskan bahwa terdapat dua faktor yang membuat individu memiliki keinginan keluar atau intensi *turnover* yaitu yang pertama adalah karakteristik individu yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan bahkan status perkawinan serta jarak tempat bekerja. Kedua adalah lingkungan kerja yang mencakup lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik disini meliputi keadaan, suhu, cuaca dan temperatur lokasi pekerjaan, sedangkan lingkungan sosial meliputi besar kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerja serta variabel-variabel organisasi lainnya.

Penelitian ini hanya berfokus pada variabel persepsi terhadap kohesivitas kelompok kerja saja. Faktor-faktor lain yang dapat diteliti untuk penelitian yang lebih lanjut mengenai intensi *turnover* selain persepsi terhadap kohesivitas kelompok kerja antara lain adalah karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, taraf pendidikan, tingkat intelegensi dan karakteristik organisasi

berupa dukungan organisasi, karakter organisasi, dan pengalaman individu selama berorganisasi serta variabel-variabel lainnya sesuai dengan pendapat para ahli di atas.

Simpulan

Hasil uji hipotesis menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21.0 for windows menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan intensi turnover pada Pramuniaga PT X. Hubungan antara persepsi terhadap kohesivitas kelompok kerja dan intensi *turn-over*

memiliki tingkat hubungan yang rendah karena menurut pendapat para ahli bahwa faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain dan tidak diteliti dalam penelitian ini.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian dengan jumlah subjek penelitian yang lebih banyak dan menyeluruh. Penelitian ini belum mengungkap variabel lain yang menjadi penyebab intensi *turnover*, sehingga bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel – variabel lain sesuai dengan pendapat para ahli seperti usia, jenis kelamin, taraf pendidikan, tingkat intelegensi, serta dukungan organisasi.

Daftar Pustaka

- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2010). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Baron, Robert A. & Byrne. (2005). *Psikologi Sosial* (10th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Forsyth, D. R. (2010). *Group Dynamic* (5th ed.). California: Cengage Learning.
- Hartono. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Jakarta: PT. Prehallindo.
- Iyigun, Oyki & Tamer Idil. (2012). The Impact of Perceived Organizational Justice On *Turnover* Intention: Evidence From An International Electronic Chain Store Operating In Turkey. *Journal of Organizational Psychology*, 6(1), 5-16. Diakses pada 12 Oktober 2016 dari: <http://isma.info/uploads/files/005-the-impact-of-perceived-organizational-justice-on-turnover.pdf>
- Kusumaningrum, D. (2015). Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Perawat Instalasi Ruang Inap. *Journal of Psychology*, 6 (1), 18-28. Diakses pada 12 Oktober 2016 dari: <http://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/pesat/article/viewFile/1334/1187>.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mobley, W.H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya* (Trans). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Morrison, R. (2007). *Enemies At Work: Research paper series Auckland University of Technology*. New Zealand: Wakefield St.
- Raabe, Babette & Beehr, Terry A. (2008). Formal Mentoring versus Supervisor and Coworker Relationships: Differences in

- Perceptions and Impact. *Journal of Organizational Behaviour*, 24 (3), 271-293. Diakses pada 12 Oktober 2016 dari <http://WileyInterScience>, http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.193/epdf?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1&purchase_referrer=r.search.yahoo.com&purchase_site_license=LICENSE_DENIED.
- Robbins, Stephen. (2012). *Perilaku Organisasi* (2nd ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, S. W. (2005). *Psikologi Sosial: Psikologi Kelompok dan Psikologi Terapan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Simamura, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Yogyakarta: Bagian penerbitan STIE YKPN.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suhanto, E. (2009). Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *University of Diponegoro, Organizational Psychology Research*. Diakses pada 12 Oktober 2016 dari: http://eprints.undip.ac.id/1724/1/EDI_SUHANTO.pdf
- Triaryati, Nyoman. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue terhadap Absen Dan Turnover. *Journal of Management*, 5 (1), 85 - 96. Diakses pada 12 Oktober 2016 dari: <https://jurnal.ugm.ac.id/>.
- Walgito, B. (2008). *Psikologi sosial*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.