

**KEPRIBADIAN DAN TURNOVER INTENTION PEGAWAI DI PD. BANK BPR
JAWA BARAT****Kartono**

Fakultas Ekonomi, Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, Indonesia

*Email : kartonorizha@yahoo.co.id***ABSTRAK**

Salah satu faktor penyebab internal *turnover intention* yaitu kepribadian (*personality*) yang memiliki berbagai tipe atau ciri tertentu, seperti; sifat egois, kepedulian, persahabatan dalam hubungan sosial, variasi dan perubahan, konvensional, kurang hati-hati terhadap pekerjaan, stress, tenang, dan independen. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang kepribadian, dan *Turnover Intention* secara deskriptif. Sampel penelitian ini sebanyak 233 responden yang merupakan pegawai pada PD. Bank BPR di Jawa Barat. Analisis data menggunakan analisa deskriptif untuk menjelaskan atau menggambarkan tentang kepribadian dan *turnover intention* pada pegawai. Secara deskriptif bahwa kepribadian pegawai diukur oleh lima dimensi. Salah satu dimensi dalam kepribadian, yaitu *extraversion, agreeableness, emotional stability, neuroticism, dan openness to experience* yang semuanya terkategori tinggi. *Turnover intention* diukur dengan tiga dimensi, yaitu; *thinking to quit, job search, dan intent to quit* dengan terkategori tinggi. Hasil penelitian menemukan bahwa salah satu faktor penyebab tingkat *turnover intention* salah satunya yaitu kepribadian.

Kata kunci : kepribadian, turnover intention**ABSTRACT**

One of the factors causing internal turnover intention is a personality (personality) which has various types or certain characteristics, such as; selfishness, caring, friendship in social relationships, conventional, lack of care for work, stress, calm, and self-reliance. This study aims to learn about the personality, and Turnover Intention descriptively. The sample of this study amounted to 233 respondents who are employees in PD. Bank BPR in West Java. Data analysis uses descriptive analysis to explain or about the personality and turnover intention in the employee. Descriptively, the agency is functioned by five dimensions. One of the dimensions of personality, namely extraversion, agreeableness, emotional stability, neuroticism, and openness to experience everything that is categorized high. The turnover intention with three dimensions, namely; thinking about quitting, looking for work, and intending to quit with high categorization. The results of the study found one factor causing the level of turnover intention one of them is the personality.

Keywords: *personality, turnover intention***PENDAHULUAN**

Faktor yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas sumber daya manusia Bank BPR belum memadai antara lain; integritas dan tata kelola, renumerasi, ketersediaan SDM, dan *image* BPR (Heru Santoso, 2012). Berkaitan dengan persoalan sumber daya manusia hasil observasi awal pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) masih terdapat persoalan dalam bidang SDM salah satunya yaitu *turnover intentions*.

Turnover intention ditandai oleh berbagai hal, seperti absensi yang meningkat, pegawai rata-rata memiliki bisnis sampingan, pegawai kontrak masih aktif dalam melamar pekerjaan ke perusahaan lain, pegawai sering ijin keluar kantor, merasa kecewa jika tidak mendapat promosi, merasa beban kerja yang sangat tinggi, pegawai diterima kerja diperusahaan yang lain, pegawai

merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, dan karir yang dirasakan tidak berkembang, pensiun dini bagi pegawai yang sudah mendekati usia 50 tahun.

Salah satu faktor penyebab internal *turnover intention* yaitu kepribadian (*personality*) yang merupakan ciri atau perwatakan yang ada pada diri pegawai, seperti; sifat pegawai yang cenderung egois, kurang peduli terhadap masalah orang lain, kurang bersahabat dalam hubungan sosial, tidak suka variasi dan perubahan dan agak senang untuk tetap dengan rutinitas mereka yang bersifat kaku, konvensional, kurang hati-hati terhadap pekerjaan, bekerja dengan cara yang dapat menyebabkan kekacauan dan stress, tenang, dan independen.

Tipe kepribadian kesadaran dan *extraversion* berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Akan tetapi faktor demografi seperti jenis kelamin, status perkawinan, dan usia menunjukkan adanya perbedaan dalam mempengaruhi perilaku *turnover intention* pegawai (Mahfuz Judeh, 2012). Namun demikian tipe kepribadian, seperti lain (keterbukaan, kesadaran, ekstraversi, dan keramahan), merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *turnover intention* kecuali tipe kepribadian kestabilan emosi (*neurotisisme*) memiliki dampak negatif terhadap *turnover intention* (T. Sifuna Mayende *et al.*, 2014).

Dari fenomena di atas terlihat bahwa kepribadian merupakan salah satu yang dapat mendorong adanya perilaku *turnover intention* yang terjadi pada pegawai di sebuah perusahaan. Pada penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan secara deskriptif tentang kepribadian dan perilaku *turnover intention* pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang kepribadian, dan *Turnover Intention* secara deskriptif. Sampel penelitian ini sebanyak 233 responden. Analisis data menggunakan analisa deskriptif untuk menjelaskan atau menggambarkan tentang kepribadian dan *turnover intention* pada pegawai di PD. BPR di Jawa Barat.

Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian merupakan keseluruhan dari kombinasi yang menggambarkan karakteristik dan watak yang menyebabkan manusia secara alamiah bersifat unik dan berbedanya antara satu dengan yang lainnya. Dimana perbedaan kepribadian antara masing-masing individu berimplikasi terhadap perilaku individu yang ditampilkannya ketika berinteraksi dalam lingkungan, dalam mengatasi berbagai situasi dan kondisi yang kurang mendukung bagi individu tersebut. Kepribadian (*personality*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dari *hereditasi* atau pembawaan sejak lahir dan faktor lingkungan atau pengalaman (Robbins & Judge, 2007).

Kepribadian dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dinamis seorang individu yang didalamnya terkait dengan sistem psikofisik untuk penyesuaian seseorang terhadap lingkungan (Gordon Allport, dalam Robbins 2009). Penjelasan lain tentang konsep kepribadian merupakan kombinasi baik secara fisik maupun mental yang bersifat stabil yang merupakan identitas bagi seorang individu (Kreitner & Kinicki, 2014).

Dari pengertian beberapa definisi di atas jelas bahwa kepribadian merupakan karakteristik unik dan bersifat dinamis untuk penyesuaian terhadap lingkungannya. Kepribadian adalah organisasi dinamis dari suatu sistem psikologis yang merupakan kombinasi dari karakteristik secara fisik dan psikis individu pada diri seseorang yang dilakukan terhadap lingkungannya. Artinya, kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan cara yang dilakukan oleh seseorang individu ketika bereaksi dan berinteraksi terhadap lingkungannya, yang dapat bersifat tetap dan dapat berubah sesuai dengan faktor lingkungan yang mempengaruhinya.

Sebagian dari karakteristik yang stabil, kepribadian juga mungkin dipengaruhi faktor-faktor interpersonal yang mewarnai interpretasi individu dari lingkungan. Kepribadian mungkin mempengaruhi proses interpretasi pegawai pada lingkungan organisasi mereka. Selanjutnya, kepribadian individu memiliki karakteristik yang secara informal dan diinterpretasikan oleh orang lain.

Sementara itu John Holland dalam Robins & Judge (2007) dalam *personality-job fit theory* yaitu teori yang mengidentifikasi enam tipe kepribadian dan mengemukakan bahwa kepribadian dan lingkungan pekerjaan menentukan kepuasan dan *turnover* pegawai, seperti yang terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Tipologi Kepribadian Holland dan Pekerjaan-pekerjaan yang Kongruen

Jenis Kepribadian	Karakteristik Kepribadian	Pekerjaan yang Kongruen
<i>Realistic</i> : lebih menyukai aktivitas fisik yang membutuhkan keterampilan, kekuatan, dan koordinasi	Pemalu, sungguh-sungguh, gigih, stabil, mudah menyesuaikan diri, dan praktis	Mekanik, pekerja lini perakitan, petani
<i>Investigatif</i> : lebih menyukai aktivitas yang melibatkan proses berfikir, bernegosiasi, dan memahami	Analitis, tidak dibuat-buat, ingin tahu, bebas	Ahli biologi, ahli ekonomi, ahli matematika dan pembawa berita
<i>Sosial</i> : lebih menyukai aktivitas sosial seperti membantu dan mengarahkan orang lain	Suka bergaul, ramah, kooperatif, pengertian	Pekerja sosial, guru, konselor, psikologi klinis
<i>Conventional</i> : lebih menyukai aktivitas yang diatur oleh peraturan, rapi, dan tidak ambigu	Patuh, efisien, praktis, tidak imajinatif, dan tidak fleksibel	Akuntan, manajer perusahaan, kasir bank, juru tulis
<i>Enteprising</i> : lebih menyukai aktivitas verbal dimana terdapat banyak peluang untuk mempengaruhi orang lain dan memperoleh kekuasaan	Percaya diri, ambisius, enerjik, mendominasi	pengacara, agen/pemasar, humas, manajer
<i>Artistic</i> : lebih menyukai aktivitas ambigu dan tidak sistematis, memungkinkan ekspresi yang kreatif	Imajinatif, tidak suka bekerja dibawah aturan, idealis, emosional, dan tidak praktis	pelukis, musisi, desainer

Sumber: Robbins & Judge (2008)

Kepribadian dapat diukur dengan model “*The Big Five*” merupakan dasar dari semua dimensi lain. Faktor lima besar tersebut dideskripsikan yaitu *Extraversi* yaitu suatu dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang senang bergaul, banyak bicara dan tegas. *Agreeableness* atau mudah bersepakat adalah suatu dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang baik hati, kooperatif dan mempercayai. *Conscientiousness* adalah suatu dimensi kepribadian yang (sifat berhati-hati); bertanggungjawab, dapat diandalkan, tekun dan berorientasi prestasi. *Emotional Stability* adalah suatu dimensi kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang, bergairah, terjamin (positif) lawan tegang, gelisah, murung dan tak kokoh (negative) dan *Openness to experience* adalah suatu dimensi kepribadian yang imajinatif, kreatif, memiliki rasa ingin tahu (Robbins & Judge, 2008).

Sementara itu pandangan yang berbeda dari Witt, (2002) bahwa kepribadian dapat diamati dari tiga indikator *conscienceintouness*, *extraversion*, *agreeableness*. Pada konsep ini karakteristik dari *traits* atau kepribadian hanya diukur dari tiga ciri yaitu; *conscienceintouness*, *extraversion*, *agreeableness* sementara dua *traits* seperti *openness to experience* dan *emotional stability* termasuk pada tiga *traits* di dalamnya.

Keinginan Keluar dari Perusahaan (*Turnover Intention*)

Turnover intention merupakan perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian diorganisasi atau perusahaan (Knudsen *et al.*, 2003). Bothma dan Roodt (2013) menjelaskan *turnover intention* yang memiliki perilaku untuk tinggal atau meninggalkan organisasi. Hal senada Lee (2008) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain. Pegawai yang meninggalkan organisasi atas permintaan organisasi dan atas inisiatif sendiri, sehingga dapat menyebabkan terganggunya proses operasi, dinamika kerja tim dan kinerja perusahaan. Dampak selanjutnya *turnover intention* yang tinggi tentu akan menciptakan biaya bagi organisasi. Terutama bagi sebuah organisasi yang telah membuat investasi yang sangat besar dipelatihan dan pengembangan pegawai (Mello, 2011).

P.Z. Wilandha & R. Wahyuningtyas (2012) menjelaskan dalam studinya *Turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri

dari organisasi, yang dapat dilihat dari beberapa indikasi, antara lain; kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (*tendency to leave the company*), kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (*possibility to find another job*), kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan (*possibility to think out of the company*), kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat (*possibility to think out of the company in the near time*), kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility to think out of the company if there is any better opportunity*).

Turnover intention merupakan perilaku pegawai yang terkait dengan niat untuk secara sukarela meninggalkan organisasi, yang juga dapat mempengaruhi status dan kebijakan organisasi dan mempengaruhi produktivitas pegawai (Issa *et al.*, 2013).

Dalton & Todor dalam Feinstein & Harrah (2002) dapat mengganggu proses komunikasi, produktivitas serta menurunkan kepuasan bagi pegawai yang masih bertahan.

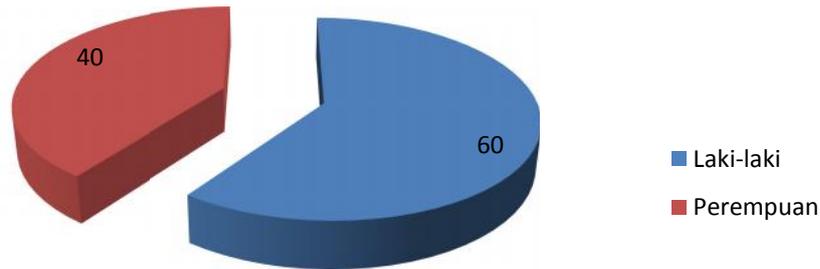
Perilaku dan intensi perilaku seperti halnya ketidakhadiran, keluar, dan penolakan sering dikelompokkan menjadi penarikan diri. Intensi keluar merupakan kesadaran dan keinginan yang disengaja untuk meninggalkan organisasi. Hal itu dapat digambarkan sebagai tanggapan yang bersifat psikologis terhadap kondisi khusus organisasi yang bergerak sepanjang kontinum dari sekedar membayangkan untuk keluar dari organisasi sampai secara fisik benar-benar meninggalkan organisasi.

Intensi keluar, ketidakhadiran, absentisme, dan *actual turnover* telah dilengkapi dengan teori substansial dan pertimbangan empiris. Perilaku disfungsional ini secara negatif berdampak kepada kinerja organisasi. Lebih jauh lagi, biaya potensial akibat pegawai yang keluar diketahui tinggi, dan termasuk kehilangan pengetahuan dalam organisasi, pelatihan yang diperlukan untuk pegawai baru, kehilangan hubungan dengan pelanggan, dan akhirnya kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan menjadi rendah.

Mahdi *et al.*, (2012) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan pegawai secara sadar dan berencana untuk meninggalkan organisasi. Kuria *et al.*, (2012) menjelaskan bahwa penyebab *turnover intention* bisa berasal dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dapat menjadi penyebab *intensi turnover* adalah ketidakpuasan kerja, kondisi lingkungan yang kurang kondusif, jam kerja yang panjang dengan pembayaran minimum dan program pelatihan karyawan yang buruk. Sementara faktor eksternal yang mendorong kemunculan tujuan turnover karyawan adalah ekonomi negara, upah lebih baik di tempat lain, peningkatan pembayaran di industri lain, kekuatan ekonomi lokal dan regional dan tingkat pengangguran yang rendah. Sedangkan Ratri *et al* (2015) menjelaskan bahwa *turnover intention* dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain; *job satisfaction, work-life conflict, human resource department roles, and talent management*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

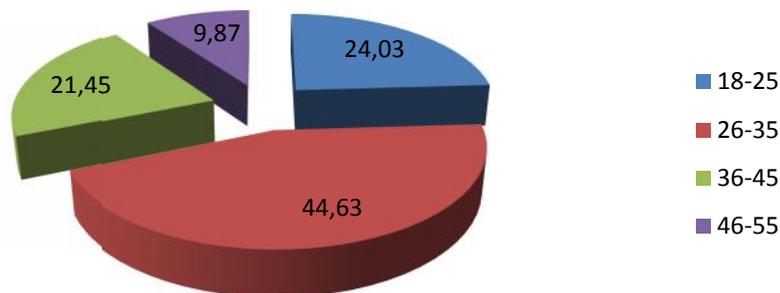
Responden dalam penelitian ini laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan, yaitu sebesar 60 %. Sedangkan responden perempuan sebanyak sebesar 40 %. Dari presentase yang ada, nampak bahwa perbedaan antara jumlah pegawai laki-laki dan perempuan cukup besar. Hal ini disebabkan karena sifat pekerjaan di PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) memerlukan spesifikasi khusus, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan interaksi pada saat melayani nasabah, seperti halnya pada industri perbankan. Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam Gambar 1 dibawah ini:



Sumber : Data diolah, 2017

Gambar 1. Prosentase Responden berdasarkan jenis kelamin

Selain itu juga pegawai di PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) lebih banyak menerima karyawan laki-laki, dibandingkan dengan perempuan, karena untuk ditempatkan dibagian marketing, atau dibagian penagihan. Kedua tipe pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian khusus yang dimiliki oleh laki-laki, dan juga membutuhkan daya tahan dan kegigihan dalam menjalankannya, sehingga target kerja lebih dapat dimaksimalkan. Berbeda dengan perempuan yang memiliki karakteristik lembut, sopan, lebih cocok untuk dibagian *back office*. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam Gambar 2. berikut ini :

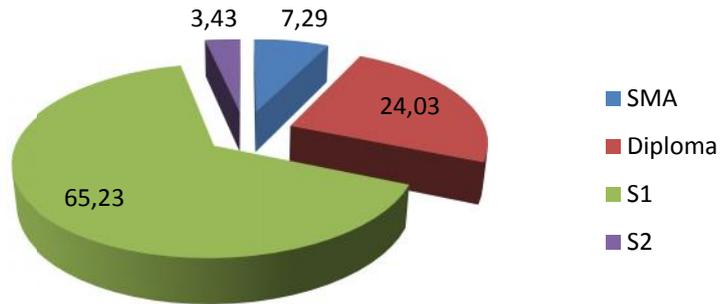


Sumber : Data diolah, 2017

Gambar 2. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Gambar 2. diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar usia responden adalah mayoritas berusia antara 18 – 35 tahun sebanyak 68,66%. Sedangkan sisanya responden berusia diatas 36 tahun atau sebanyak 21,32%. Dari prosentase yang ada, menunjukkan bahwa pegawai PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) ada pada usia yang produktif dalam mendukung operasional perusahaan.

Kecenderungan usia pegawai yang didominasi oleh usia antara 26 – 45 th karena sebagian pegawai di PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) telah bekerja sudah lebih dari 15 tahun, sedangkan untuk pegawai yang usianya 25 – 35 tahun merupakan pegawai yang baru bekerja dibawah 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama pegawai bekerja di perusahaan dalam hal ini PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) akan dapat membentuk keterikatan pegawai baik terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasi, membuat kecerdasan emosional pegawai menjadi lebih baik dan bahkan dapat memperkecil tingkat *turnover inetention*. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam Gambar 3. di bawah;

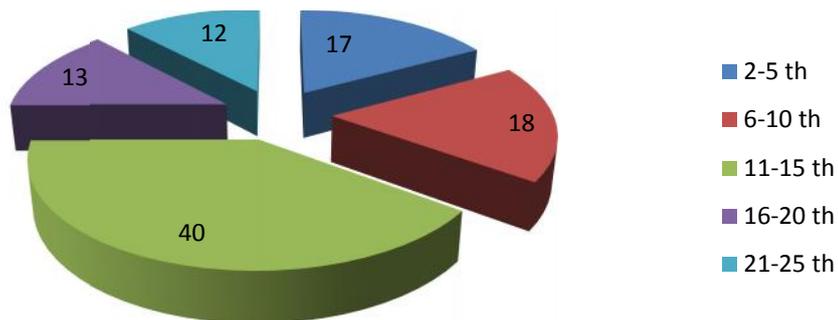


Sumber : Data diolah, 2017

Gambar 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dengan melihat Gambar 3. diatas nampak bahwa responden yang berpendidikan diploma dan sarjana sebesar 89,26%, sisanya berpendidikan SMA dan pascasarjana sebanyak 10,72%. Rata-rata mereka yang berpendidikan sarjana adalah merupakan pegawai lama dan sebagian besar menduduki posisi pelaksana dan staff di PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Dimana mereka sudah bekerja lebih dari 15 tahun dan pada awal masuk menjadi pegawai rata-rata berpendidikan SMA dan setelah menjadi pegawai di PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) baru menempuh pendidikan S1. Sedangkan yang berpendidikan S2 sebagian besar menduduki jabatan direktur operasional sampai dengan pimpinan cabang atau direktur. Di samping itu, dalam beberapa tahun belakangan ini, dalam hal rekrutmen, lebih diutamakan yang berpendidikan minimal S1. Peningkatan kualifikasi pendidikan ini dilakukan karena dalam menghadapi persaingan yang semakin tinggi, PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Jawa Barat memerlukan pegawai yang mempunyai pengetahuan dan wawasan yang luas dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi. Karena sebagaimana diketahui bahwa individu dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Robbins, 2008:44).

Dilihat dari sisi masa kerja, pegawai PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) memiliki masa kerja yang bervariasi. Adapun karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan pada Gambar 4. berikut ini:

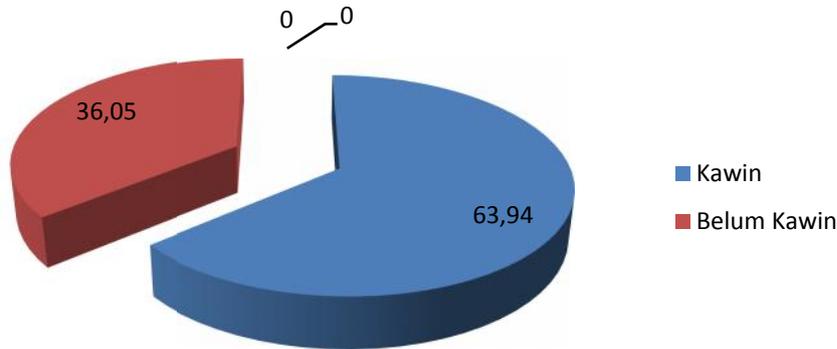


Sumber : Data diolah, 2017

Gambar 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan Gambar 4. diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja selama rata-rata diatas 5 tahun sebanyak 84,88% sedangkan sisinya 15,02% baru bekerja dengan masa kerja kurang dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan rata-rata Pegawai PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai kemampuannya.

Masa kerja merupakan refleksi dari senioritas dan merupakan refleksi biografis dari seorang individu, yang diduga dapat mempengaruhi kontribusi pegawai terhadap PD. BPR. Semakin lama masa kerja yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pengalaman pegawai tersebut. Masa kerja sangat mempengaruhi penguasaan pekerjaan dari seorang pegawai, dimana responden dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman, kepercayaan diri dan penguasaan *job description* yang lebih baik (Robbins, 2008:45). Kemampuan, pengetahuan, tanggung jawab dalam bertindak, berpikir serta pengambilan keputusan juga dipengaruhi oleh masa kerja, disamping usia pegawai. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan disajikan dalam Gambar 5. di bawah ini:



Sumber : Data diolah, 2017

Gambar 5. Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Pada Gambar 5. nampak bahwa sebagian besar responden telah menikah (kawin) sebesar 63,94%, dan yang belum kawin sebesar 36,05%. Hal ini menunjukkan Pegawai PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) pada umumnya telah memiliki tanggungan keluarga yang harus mereka nafkahi. Status perkawinan dikatakan bisa meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasi karena seseorang yang memiliki tanggungan keluarga akan tetap bertahan dipekerjaannya dan akan berupaya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik mungkin, dan mereka lebih menganggap pekerjaan itu sebagai suatu hal yang sangat berharga dan penting (Robbins, 2008).

Dari lima dimensi yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Kepribadian sebagaimana disajikan pada Tabel 2. berikut:

Tabel 2. Descriptive Statistics Kepribadian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1	233	1	5	4.04	.921
P2	233	1	5	3.97	.895
P3	233	1	5	4.03	.933
P4	233	1	5	3.96	.899
P5	233	1	5	3.83	.939
P6	233	1	5	3.91	.956
P7	233	1	5	4.00	.815
P8	233	1	5	3.80	.989
P9	233	1	5	4.06	.889
P10	233	1	5	3.98	.956
P11	233	1	5	3.88	1.012
P12	233	1	5	3.91	.943
Valid N (listwise)	233				

Melihat Tabel 2. diatas, diketahui bahwa dari dua dimensi pembentuk variabel kepribadian pegawai, yaitu; dimensi ekstraversi menghasilkan indeks rata-rata tertinggi 4,00. Dimensi sifat menyangkan dengan indeks rata-rata 3,94. Dimensi stabilitas emosi dengan indeks

rata-rata 3,95. Dimensi terbuka terhadap hal baru dengan indeks rata-rata 3,93. Dimensi mendengarkan kata hati dengan indeks rata-rata 3,92. Secara keseluruhan, tanggapan responden terhadap variabel Kecerdasan Emosional menghasilkan indeks rata-rata 3,86 yang terdapat pada interval 3,40-4,20 pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada PD. Bank BPR memiliki karakteristik kepribadian, dengan tipe yang menonjol yaitu kepribadian yang menyenangkan, komunikatif, memiliki kepedulian, kooperatif, optimis, kreatif, memiliki rasa ingin tahu, ketelitian, tanggung jawab, dan memiliki motivasi.

Merujuk pada teori John Holland dalam Robins & Judge (2007) dalam *personality-job fit theory* yaitu teori yang mengidentifikasi enam tipe kepribadian dan mengemukakan bahwa kepribadian dan lingkungan pekerjaan menentukan kepuasan dan *turnover* pegawai. Sehingga jika dilihat dari hasil penelitian ini yang rata-rata pegawai memiliki tipe kepribadian baik, maka sesuai dengan karakteristik atau tipe pekerjaan yaitu di dunia perbankan yang lebih memtuhkan tipe karyawan yang ekstraversi, menyenangkan, hati-hati, stabilitas emosional, dan open terhadap pengalaman baru dan jika dikaitkan dengan teori Holland maka tipe *investigative, sosial, conventional, dan enterprising* merupakan karakteristik yang sesuai dengan dunia perbankan.

Dari tiga dimensi yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel *Turnover Intention* sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

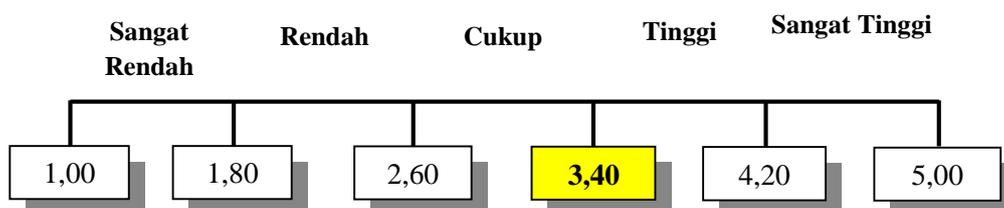
Tabel 3. Descriptive Statistics Turnover Intention

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P37	233	1	5	3.16	1.363
P38	233	1	5	2.90	1.331
P39	233	1	5	2.86	1.255
P40	233	1	5	3.89	.996
P41	233	1	5	3.76	1.031
P42	233	1	5	3.14	1.050
Valid N (listwise)	233				

Berdasarkan Tabel 3. diatas, diketahui bahwa dari tiga dimensi pembentuk variabel *Turnover Intention*, dimensi *Inten to Quit* menghasilkan indeks rata-rata tertinggi dibandingkan yang lainnya (Indeks rata-rata 3,45), menyusul kemudian *Search Job* di urutan kedua (Indeks rata-rata 3,38) dan dimensi *Thinking to quit* di urutan ketiga (Indeks rata-rata 3,03).

Secara keseluruhan, tanggapan responden terhadap variabel *Turnover Intention* menghasilkan indeks rata-rata 3,28 yang terdapat pada interval 2,60-3,40 pada kategori cukup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) memiliki tingkat keinginan keluar dari perusahaan yang relative dapat dikendalikan. Namun rata-rata pegawai memiliki bisnis sambilan, ini dilakukan oleh pegawai sebagai bentuk untuk mengahadpi masa pensiun nanti. Penelitian ini sejalan dengan studi Coomber dan Bariball (2007) dimana dampak komponen-komponen kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap intensi keluar pegawai. Faktor stres dan kepemimpinan menyebabkan ketidakpuasan dan ketidakpuasan mendorong intensi keluar. Sejalan juga denga studi Lum, (1998) yang menggunakan 3 dimensi untuk menukur *turnover intention*, yaitu; *intention to quit, job search, dan thinking of quit*.

Selanjutnya berikut disajikan uji hipotesis deskriptif terhadap jawaban responden untuk semua variabel latent secara terpisah, dengan menggunakan uji t rata-rata satu kelompok (*one group t test*). Nilai rata-rata yang akan diujikan adalah batas kategori tinggi dan cukup yakni 3,40 sebagaimana terlihat dalam garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 6. Interpretasi Hipotesis deskriptif

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 95%, dan derajat bebas untuk $n=233$ adalah $db=n-1=232$, maka untuk uji t satu arah pihak kanan diperoleh nilai t tabel sebesar 1,651

1. Variabel Kepribadian

Hipotesis:

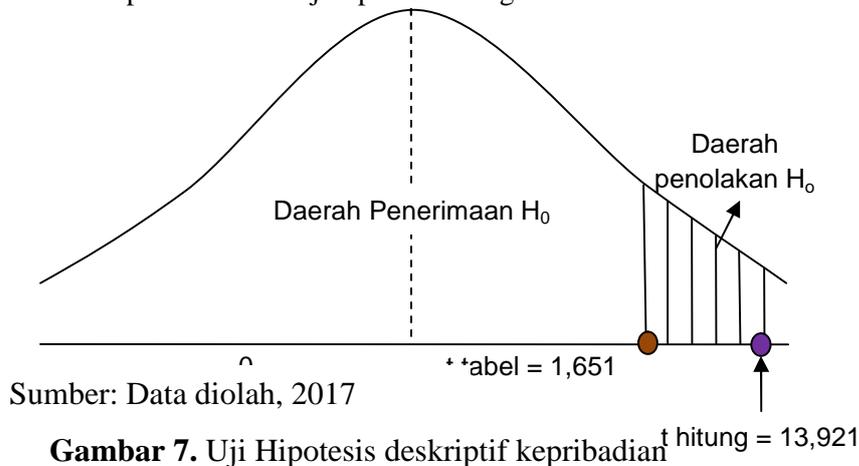
H_0 : $\mu \leq 3,40$ Kepribadian responden tergolong cukup

H_1 : $\mu > 3,40$ Kepribadian responden tergolong tinggi

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai indeks rata-rata variabel kepribadian (\bar{X}) sebesar 3,947 dan simpangan baku (s) sebesar 0,599. Maka diperoleh nilai t hitung sebesar :

$$t_{hitung} = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}} = \frac{3,947 - 3,400}{\frac{0,599}{\sqrt{233}}} = 13,921$$

Maka diperoleh kurva uji hipotesis sebagai berikut



Gambar 7. Uji Hipotesis deskriptif kepribadian

Dari kurva pada Gambar 7. diatas diketahui bahwa nilai t hitung (13,921) berada di daerah penolakan H_0 karena lebih besar dari nilai t tabel (1,651) atau hasil uji hipotesis variabel Kepribadian dinyatakan signifikan. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa Kepribadian responden dengan indeks rata-rata 3,947 terbukti tinggi

2. Variabel *Turnover Intention*

Hipotesis:

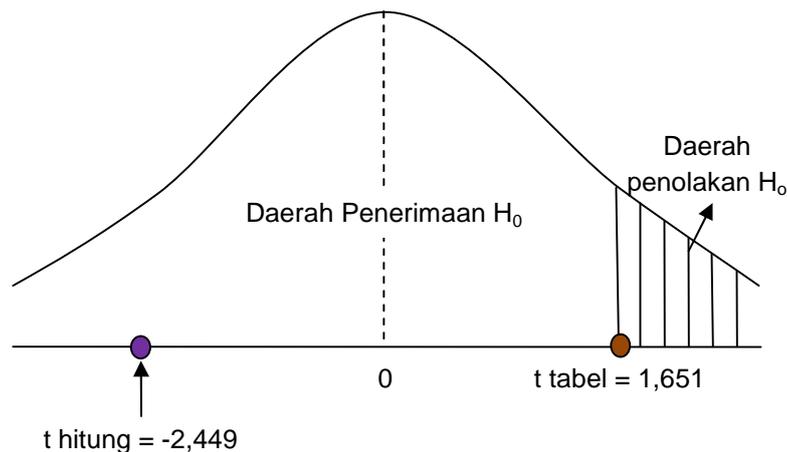
H_0 : $\mu \leq 3,40$ *Turnover Intention* responden tergolong cukup

H_1 : $\mu > 3,40$ *Turnover Intention* responden tergolong tinggi

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai indeks rata-rata variabel *Turnover Intention* (\bar{X}) sebesar 3,285 dan simpangan baku (s) sebesar 0,714. Maka diperoleh nilai t hitung sebesar :

$$t_{hitung} = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}} = \frac{3,285 - 3,400}{\frac{0,714}{\sqrt{233}}} = -2,449$$

Maka diperoleh kurva uji hipotesis sebagai berikut :



Sumber: Data diolah, 2017

Gambar 8. Uji Hipotesis deskriptif *turnover intention*

Dari kurva pada Gambar 8. diatas diketahui bahwa nilai t hitung (-2,449) berada di daerah penerimaan H_0 karena lebih kecil dari nilai t tabel (1,651) atau hasil uji hipotesis variabel *Turnover Intention* dinyatakan tidak signifikan. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* responden dengan indeks rata-rata 3,285 dinyatakan cukup. Dari serangkaian hasil uji hipotesis deskriptif di atas, berikut disajikan rekapitulasi hasil pengujian hipotesis deskriptif tersebut :

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Deskriptif

No	Variabel	Indeks Rerata	t hitung	t tabel	Hasil Uji Hipotesis	Kesimpulan
1	Kepribadian	3,947	13,921	1,651	Signifikan : Tolak H_0	Kepribadian Tinggi
2	<i>Turnover Intention</i>	3,285	-2,449	1,651	Tidak Signifikan : Terima H_0	<i>Turnover Intention</i> Cukup

Sumber: Data diolah, 2017

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara deskriptif bahwa kepribadian pegawai diukur oleh lima dimensi. Salah satu dimensi dalam kepribadian, yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *emotional stability*, *neuroticism*, dan *openness to experience* yang semuanya terkategori tinggi. *Turnover intention* diukur dengan tiga dimensi, yaitu; *thinking to quit*, *job search*, dan *intent to quit* dengan terkategori tinggi.

Hal ini membuktikan bahwa salah satu faktor penyebab tingkat *turnover intention* salah satunya yaitu kepribadian. Hal ini dapat terlihat dari nilai-nilai kepribadian *neuroticism* dengan ciri ketelitian, tanggungjawab, dan dorongan motivasi dan nilai kepribadian *agreeableness* dengan ciri memiliki kemauan untuk belajar dan kreatifitas yang tinggi cenderung memiliki minat untuk pindah kerja yang tinggi. Namun demikian terdapat nilai-nilai kepribadian pegawai, seperti; *openness to experience*, *emotional stability*, dan *extraversion* yang tinggi cenderung memiliki keinginan untuk tetap bertahan diperusahaan lebih lama, sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

Coomber B, Barriball KL. (2007). "Impact of job satisfactions on intent to leave and turnover for hospital based nurses: a review of the research literature". *International Journal of Nursing Studies*, 44, pp. 297- 314

- Feinstein, Andrew Hale dan William Harrah. (2002). A study of relationship between job satisfaction and organizational commitment among restaurant employee (online) www.emeraldinsight.com
- Grant Kent, David W. Cravens, George S. Low and William C. Moncrief. (2001). *The Role of Satisfaction With Territory Design on the Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople*. Journal of the Academy of Marketing Science, Volumen 29, No. 2, P. 165-178
- Heru Santoso (2012). *Strategi Pengembangan SDM sebagai Upaya Meningkatkan Daya Saing BPR*. Bank Indonesia.
- Issa D. A. R. M, Faiz A, Gelaidan H. M. (2013). *Job Satisfaction And Turnover Intention Bassed On Sales Person Standpoint*. Middle-East Journal of Scientific Research, 14 (4), ISSN 1990-9233, Hal. 525-531.
- Knudsen, H. K., Johnson, J. A., & Roman, P. M. (2003). *Retaining Counseling Staff at Substance Abuse Treatment Centers: Effects of Management Practices*. Journal of Substance Abuse Treatment, 24, 129–135.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behaviour*. New York: McGraw Hill
- Kuria, Samson, Ondigi Alice and Peter Mwangi Wanderi. (2012). *Assessment of Cause of Labour Turnover in Three and Five Star-Rated Hotels in Kenya*. International Journal of Business and Social Science, 3 (15) (2012) 311-317
- Lee, W.-J. (2008). *A Pilot Survey of Turnover Intention and Its Determinants among Adult Probation Line Officers in Texas*. Funded Research by the Agency of Research Enhancement Grant of Texas State
- Mahdi, Ahmad Faisal, Mohamad Zaid Mohd Zin, Mohd Roslan Mohd Nor, Ahamad Asmadi Sakat and Abang Sulaiman Abang Naim. (2012). *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention*. American Journal of Applied Sciences, 9 (9) (2012) 1518-1526.
- Mahfuz Judeh. (2012). *Selected Personality Traits and Intent to Leave: A Field Study in Insurance Corporations*. International Business Research Vol. 5, No. 5; May 2012. www.ccsenet.org/ibr
- Mello, J. A. (2011). *Strategic Human Resource Management*. 3rd Ed, OH: South-western Cengage Learning
- Pindy Fitza Wilandha, Ratri Wahyuningtyas (2012). *The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Employee Turnover Intentions in H Company*. Conference Proceedings 2012–ISBN: 978-979-15458-4-6
- Ratri Wahyuningtyas, Ernie Tisnawati Sule , Maman Kusman and Imas Soemaryani (2015). *Employee Turnover Intentions in Hotel : How to reduce it?*. Advanced Science Letters, Vol. 021, 719–722, 2015
- Robbins, Stephen P., (2006). *Organizational Behavior*. Alih Bahasa Molan : Jakarta Indeks
- Robbins, Stephen P., and Timoty A. Judge., (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice-Hall International Inc
- Robbins, S. P. 2008. *Organizational Behavior*. 12th Ed. Upper Saddle River New Jersey: Prentice Hall International.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., (2009). *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jerse
- Sekaran, Uma, (2003). *Research Methods fo Business. A Skill Building Approach*. Fourth Edition, John Willey & Sons, Inc.
- Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed ethods)*. Alfa Beta Bandung
- T. Sifuna Mayende, Abaasi Musenze (2014). *Personality Dimensions and Job Turnover Intentions: Findings from a University Context*. Int. J. Manag. Bus. Res., 4 (2), 153-164, Spring 2014
- Witt LA, Lisa A Burke, Murray R Barrick Michael K Mount (2002). *The Interactive effects of Conscientiousness and Agreeableness on job Performance*. J. Appl. Psychol., 87(1): 164-169.