

## **PENJELASAN HASIL CEK PLAGIARISME**

1. NAMA JURNAL : JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN VOL. 17 NO. 1  
TAHUN 2015
2. JUDUL : FAKTOR-FAKTOR KEINGINAN PINDAH AGEN REAL ESTATE  
WINSTON DI SURABAYA
3. HASIL CEK : 50%
4. PENJELASAN :

SEBAGIAN BESAR SAMA DENGAN KUTIPAN PADA ARTIKEL-ARTIKEL YANG DIPUBLIKASIKAN PADA JURNAL-JURNAL LAIN SETELAH PENERBITAN ARTIKEL JURNAL DI JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN VOL. 17 NO. 1 MARET TAHUN 2015 SEBAGAIMANA DAPAT DIAKSES PADA LINK DI BAWAH INI.

- Word Count: 5668

### Plagiarism Percentage

**50%**

#### sources:

- 1 8% match (Internet from 03-Jan-2018)  
<http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/19234>
- 2 4% match (Internet from 04-Jan-2018)  
[http://dewey.petra.ac.id/catalog/ft\\_detail.php?knokat=29317](http://dewey.petra.ac.id/catalog/ft_detail.php?knokat=29317)
- 3 4% match (Internet from 03-Oct-2015)  
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/5050/1/ANINGETI%20PRIHANDINI%20ETNANINGTIYAS-FPS.PDF>
- 4 4% match (Internet from 28-Oct-2017)  
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/download/951/851>
- 5 1% match (Internet from 18-May-2016)  
[http://repository.petra.ac.id/16051/1/Publikasi1\\_91022\\_774.pdf](http://repository.petra.ac.id/16051/1/Publikasi1_91022_774.pdf)
- 6 1% match (Internet from 28-Oct-2017)  
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/download/1006/905>
- 7 1% match (Internet from 14-Aug-2017)  
<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/index/search/titles?searchPage=36>
- 8 1% match (Internet from 24-Jun-2016)  
<http://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/pesat/article/download/1334/1187>
- 9 1% match (Internet from 03-Oct-2016)  
<http://text.123dok.com/document/41359-intensi-turnover-karyawan-ditinjau-dari-budaya-perusahaan-dan-kepuasan-kerja.htm>
- 10 1% match (Internet from 12-Jun-2017)  
<http://eprints.uns.ac.id/3184/1/142431208201012101.pdf>
- 11 1% match (Internet from 19-May-2016)  
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/download/997/896>
- 12 1% match (Internet from 22-Sep-2017)  
<https://media.neliti.com/media/publications/133394-ID-pengaruh-relationship-marketing->

[terhadap.pdf](#)

---

**13** 1% match (Internet from 22-Sep-2017)  
<https://media.neliti.com/media/publications/134828-ID-analisa-faktor-pembentuk-keputusan-pembe.pdf>

---

**14** 1% match (Internet from 13-Dec-2015)  
<http://digilib.unsika.ac.id/sites/default/files/File%20Solusi/7.%20PENGARUH%20STRES%20KERJA%20TERHADAP%20MOTIVASI%20KERJA%20KARYAWAN%20STRUKTURAL%20%28nelly%29.pdf>

---

**15** 1% match (Internet from 05-Jul-2015)  
<http://lib.unnes.ac.id/18914/1/5401409155.pdf>

---

**16** 1% match (Internet from 28-Aug-2017)  
<https://media.neliti.com/media/publications/54229-ID-analisis-faktor-faktor-turnover-intentio.pdf>

---

**17** 1% match (Internet from 10-Jan-2016)  
<http://www.pekerjadata.com/2015/03/pengaruh-pelatihan-dan-motivasi-kerja.html>

---

**18** 1% match (Internet from 27-Oct-2013)  
[http://www.unmas.ac.id/PDF/Juara\\_Gabung.pdf](http://www.unmas.ac.id/PDF/Juara_Gabung.pdf)

---

**19** 1% match (Internet from 23-Jun-2016)  
<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2918/Bab%201.pdf?sequence=6>

---

**20** 1% match (Internet from 11-May-2015)  
[http://nytimes.com/4/03/world/asia/china-asian-infrastructure-investment-bank.html?\\_r=1](http://nytimes.com/4/03/world/asia/china-asian-infrastructure-investment-bank.html?_r=1)

---

**21** 1% match (Internet from 08-Nov-2015)  
<http://denokmuktiari14.blogspot.com/2014/06/jenis-jenis-penelitian.html>

---

**22** 1% match (Internet from 01-Jul-2015)  
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/3638/1/132316960.pdf>

---

**23** 1% match (Internet from 03-Jan-2018)  
<http://repository.petra.ac.id/17049/1/103-408-1-PB.pdf>

---

**24** 1% match (Internet from 20-Jun-2016)  
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/1546/1397>

---

**25** 1% match (Internet from 17-Jun-2017)

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/29053/1/ISNA%20NURUL%20ANNISAA%20SIREGAR-FKIK.pdf>

---

**26** 1% match (Internet from 14-Apr-2015)  
[http://portfolio.petra.ac.id/user\\_files/91-022/PENGARUH%20LEADER%20MEMBER%20EXCHANGE%20\(LMX\).pdf](http://portfolio.petra.ac.id/user_files/91-022/PENGARUH%20LEADER%20MEMBER%20EXCHANGE%20(LMX).pdf)

---

**27** 1% match (Internet from 16-Oct-2013)  
<http://ejurnal.mithus.ac.id/index.php/maternal/article/download/192/176>

---

**28** < 1% match (Internet from 09-Jan-2015)  
<http://www.untag-smd.ac.id/files/EDISI%20No%209.doc>

---

**29** < 1% match (Internet from 03-Feb-2015)  
<http://thesis.binus.ac.id/Doc/Bab3/2011-1-00496-mn%203.pdf>

---

**30** < 1% match (Internet from 05-Sep-2016)  
<https://pt.scribd.com/doc/51777912/Faradis-Thesis>

---

**31** < 1% match (Internet from 12-Jul-2016)  
<http://dokumen.tips/documents/-hubungan-kepuasan-kerja-dan-budaya-organisasi-dengan-intensi-turnover-pada.html>

---

**32** < 1% match (Internet from 23-Sep-2017)  
<https://media.neliti.com/media/publications/29991-ID-pengaruh-modal-dan-tenaga-kerja-terhadap-produksi-industri-perabot-di-kabupaten.pdf>

---

**33** < 1% match (Internet from 26-Jun-2017)  
<http://eprints.uny.ac.id/12887/1/skripsi%20CFA-Metza.pdf>

---

**34** < 1% match (Internet from 12-Sep-2017)  
<http://etheses.uin-malang.ac.id/3649/1/12410048.pdf>

---

**35** < 1% match (Internet from 24-Mar-2015)  
<http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/20286204-T29508-Analisis%20pengaruh.pdf>

---

**36** < 1% match (Internet from 16-Nov-2014)  
[http://repo.pusikom.com/wp-content/uploads/skripsi/DEWI%20PL\\_F1210019\\_493\\_SKRIPSI.txt](http://repo.pusikom.com/wp-content/uploads/skripsi/DEWI%20PL_F1210019_493_SKRIPSI.txt)

---

**37** < 1% match (Internet from 22-Jun-2017)  
<http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab1HTML/bab120130032/page1.html>

---

**38** < 1% match (Internet from 18-Mar-2017)

[http://media.unpad.ac.id/thesis/210210/2007/210210077014\\_1\\_2763.pdf](http://media.unpad.ac.id/thesis/210210/2007/210210077014_1_2763.pdf)

---

39 < 1% match (Internet from 08-Apr-2016)  
<http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/62562/H10fse.pdf;sequence=1>

---

40 < 1% match (Internet from 12-Sep-2017)  
[http://a-research.upi.edu/operator/upload/s\\_psi\\_055143\\_chapter1.pdf](http://a-research.upi.edu/operator/upload/s_psi_055143_chapter1.pdf)

---

41 < 1% match (Internet from 25-Jul-2017)  
[http://statkelasbke4.blogspot.com/2009\\_12\\_01\\_archive.html](http://statkelasbke4.blogspot.com/2009_12_01_archive.html)

---

42 < 1% match (Internet from 08-Sep-2017)  
<https://media.neliti.com/media/publications/60158-ID-analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi.pdf>

---

43 < 1% match (Internet from 25-Feb-2016)  
<http://etheses.uin-malang.ac.id/702/8/10510104%20Bab%204.pdf>

---

44 < 1% match (Internet from 12-May-2015)  
<http://www.pustaka.ut.ac.id/dev25/pdfthesis2/40780.pdf>

---

45 < 1% match (Internet from 05-Nov-2017)  
[http://nnyhannyhanny.blogspot.com/2011\\_10\\_01\\_archive.html](http://nnyhannyhanny.blogspot.com/2011_10_01_archive.html)

---

46 < 1% match (Internet from 16-Jun-2016)  
[http://eprints.dinus.ac.id/8590/1/jurnal\\_12323.pdf](http://eprints.dinus.ac.id/8590/1/jurnal_12323.pdf)

---

47 < 1% match (Internet from 23-Dec-2017)  
<http://www.mdpi.com/2071-1050/9/7/1173/htm>

---

48 < 1% match (Internet from 27-Feb-2014)  
<http://www.urbanindo.com/Tediray>

---

49 < 1% match (Internet from 14-Aug-2017)  
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/2775/2485>

---

50 < 1% match (Internet from 08-Jul-2017)  
[http://eprints.uny.ac.id/38884/1/YogaWateknya\\_12808144030.pdf](http://eprints.uny.ac.id/38884/1/YogaWateknya_12808144030.pdf)

---

51 < 1% match (Internet from 05-Jun-2017)  
[http://eprints.ums.ac.id/21259/2/BAB\\_I.pdf](http://eprints.ums.ac.id/21259/2/BAB_I.pdf)

---

52 < 1% match (Internet from 19-Jun-2014)

<http://idei.or.id/jurnal/april%20yohanes%20rante%202011.pdf>

53

< 1% match (Internet from 12-Jun-2016)

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/11160/1/09E00689.pdf>

54

< 1% match (Internet from 10-Jun-2016)

<http://meidasrilestari.blogspot.com/2013/12/manajemen-sumber-daya-manusia-msdm.html>

55

< 1% match (Internet from 02-Feb-2018)

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/38068/1/ATHIROTIN%20HALAWIYAH-FKIK.pdf>

56

< 1% match (Internet from 06-Aug-2017)

<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/abstrak/54638/Kerugian-daerah-kesejahteraan-masyarakat-danopini-pemeriksaan-atas-laporan-keuangan-pemerintah-daerah-di-Indonesia>

57

< 1% match (Internet from 15-May-2016)

<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/3584/3252>

58

< 1% match (Internet from 08-Sep-2017)

<http://repository.unair.ac.id/2467/1/gdlhub-gdl-s1-2012-rachmawati-18078-b17011.pdf>

59

< 1% match (Internet from 27-May-2016)

<http://perpustakaan.unpar.ac.id/koleksi/artikel/>

60

< 1% match (Internet from 17-May-2016)

<http://hery1208.blogspot.com/2013/11/budaya-organisasi-unggul-dalam-era.html>

61

< 1% match (Internet from 28-Aug-2014)

<http://www.econosains.com/attachments/article/4/UMI%20WIDIASTUTI.pdf>

62

< 1% match (Internet from 22-Jul-2016)

<https://id.scribd.com/doc/200290404/DAMPAK-STATUS-SOSIAL-EKONOMI-TERHADAP-MIGRASI-MASUK-DI-KECAMATAN-KENJERAN-KOTA-SURABAYA>

63

< 1% match (Internet from 22-Sep-2017)

<https://media.neliti.com/media/publications/133264-ID-analisa-faktor-faktor-pembentuk-personal.pdf>

64

< 1% match (Internet from 15-Mar-2015)

<http://ojs.unud.ac.id/index.php/jiab/article/download/2651/1865>

65

< 1% match (Internet from 10-Jul-2003)

<http://www.muhammadiyah.or.id/guest.php?complete=1>

66

< 1% match (Internet from 15-Jul-2016)

<https://ml.scribd.com/doc/129037084/jurnal>

67

< 1% match (Internet from 16-Jun-2017)

<http://journal.student.uny.ac.id/jurnal/artikel/15360/47/1504>

68

< 1% match (Internet from 11-Sep-2017)

<https://media.neliti.com/media/publications/111171-ID-analisis-pengaruh-nilai-tukar-rupiah-dan.pdf>

69

< 1% match (Internet from 20-Apr-2015)

<http://sichesse.blogspot.com/2012/11/penerapan-mikrobiologi-dala-kebidanan.html>

70

< 1% match (Internet from 29-Dec-2014)

<http://blog.binadarma.ac.id/heriyanto/?paged=4>

71

< 1% match (Internet from 24-Oct-2017)

[http://repository.petra.ac.id/view/creators/Sutanto=3AEddy\\_Madiono=3A=3A.default.html](http://repository.petra.ac.id/view/creators/Sutanto=3AEddy_Madiono=3A=3A.default.html)

72

< 1% match (Internet from 22-Mar-2015)

<http://thegrocer.co.uk/>

73

< 1% match (Internet from 24-Feb-2016)

[http://etheses.uin-malang.ac.id/2406/6/09510080\\_Bab\\_2.pdf](http://etheses.uin-malang.ac.id/2406/6/09510080_Bab_2.pdf)

74

< 1% match (Internet from 08-May-2016)

[http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/browse?order=ASC&rpp=20&sort\\_by=1&etal=-1&offset=3344&type=title](http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/browse?order=ASC&rpp=20&sort_by=1&etal=-1&offset=3344&type=title)

75

< 1% match (Internet from 23-Aug-2014)

<http://jurnal-sosioekotekno.org/article/135286/pengaruh-lokasi-usaha-harga-dan-pelayanan-terhadap-keputusan-pembelian-konsumen--study-kasus-pedagang-kaki-lima-di-kelurahan-tlogosari-kulon-kecamatan-pedurungan-semarang.html>

76

< 1% match (Internet from 04-Oct-2016)

<https://www.scribd.com/doc/284004313/A08dma>

77

< 1% match (Internet from 20-Nov-2014)

<http://eprints.uns.ac.id/5783/1/207430911201108201.pdf>

78

< 1% match (Internet from 17-Jul-2016)

<https://es.scribd.com/document/218057792/Kajian-Kem-Bestari-Solat>

79

< 1% match (Internet from 16-Jun-2016)

<http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPL/article/download/585/470>

**paper text:**

JMK, VOL. 17, NO. 1, MARET 2015, 99–108 DOI: 10.9744/jmk.17.1.99–108

**ISSN 1411-1438 print / ISSN 2338-8234 online**

71

**FAKTOR-FAKTOR KEINGINAN PINDAH AGEN REAL ESTATE WINSTON  
DI SURABAYA Antonius Ricky Hartono<sup>1\*</sup>, Eddy Madiono**

1

Sutanto1 1

**Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Jalan**

23

**Siwalankerto 121–131, Surabaya 60236, Indonesia \* Penulis**

Korespondensi; **E-mail:** angelmoon\_organizer @yahoo.com

Abstrak Penelitian ini bertujuan

**mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah agen  
Real Estat Winston di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini  
berjumlah 149 orang.**

2

Sampel penelitian menggunakan

**metode sampling insidental dengan tingkat kesalahan sebesar 10%.  
Sampel penelitian sebanyak 113 orang.**

2

**Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik  
pengumpulan data menggunakan**

67

**angket yang diisi oleh responden. Metode analisis data yang  
digunakan adalah analisis**

24

faktor. Analisis faktor

diolah dengan menggunakan program Statistical Package for the Social Science (SPSS)

55

yang terdiri dari dua tahap yaitu analisis deskriptif dan extraction.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah

2

terdiri dari faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu

2

lebih dominan daripada faktor organisasi. Kata kunci: Keinginan pindah, faktor individu, faktor organisasi

**Abstract This research was conducted to determine the factors that affect the desire to move Winston real estate agent in Surabaya. The population in this study amounted to 149 people. The sample of this research used the method of sampling of incidental to the level of a 10% error. Sample of this research as many as 113 people. This research used a quantitative approach. The technique of collecting data used questionnaires completed by respondents. Methods of data analysis that was used by the analysis of the factor. Analysis of the factor was ordained by using program Statistical Package for the Social Science (SPSS) which consists of two stages: a descriptive analysis and extraction. The results of this research show that the factors which affect the desire to move were composed of factors of individual and organizational factors. Individual factors which are more dominant than the system factors of the organization. Keywords: Turnover intentions, individual factors, organizational factors**

1

Pendahuluan Terjadinya hambatan dalam mendirikan suatu perusahaan ditentukan oleh faktor yang dapat memberikan keuntungan ataupun merugikan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat membuat perusahaan mengalami perubahan adalah manusia. Ini dikarenakan

manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang dan jasa. Manajemen perusahaan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia

37

dituntut untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan terhadap pekerjanya.

**Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap kerja pekerjanya.** Terjadinya perpindahan **pekerja**

40

**(turnover) merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Turnover pekerja memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri.** Contohnya pergantian pekerja yang terus berjalan, **baik**

31

pergantian pekerja karena faktor produktivitas pekerja yang menurun maupun pekerja yang mengundurkan diri (Gomes, 2003). Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah pekerja bervariasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain

**kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, dan masa kerja**

3

(Etnaningtias, 2011), kepuasan kerja dan stres kerja (Nayaputra, 2011), budaya organisasi, kepuasan kerja (Novliadi, 2007), hubungan kerja, kepemimpinan, partisipasi kerja, senioritas, jenis kelamin, working full time, burnout (Heinen et al., 2012), permintaan pekerjaan dan kepuasan kerja (Peterson, Hall, Pallas, & Cockerill, 2011), kepuasan kerja (Alam & Mohammad, 2010), kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Sutanto & Gunawan, 2013). Real Estat merupakan salah satu lapangan pekerjaan yang memiliki peran untuk memajukan perekonomian Provinsi Jawa Timur. Hal ini digambarkan oleh Pendapatan Regional Regional Bruto (PDRB) provinsi Jawa Timur selalu

**mengalami peningkatan dari tahun ke tahun yang dapat dilihat pada Tabel 1.**

53

99 Tabel 1 PDRB Provinsi Jawa Timur

**Atas Dasar Harga Konstan Menurut Lapangan Usaha Tahun 2008–2012**  
(juta rupiah) **Lapangan Usaha 2008 2009 2010 2011 2012 Pertanian  
Pertambangan dan Pengalihan Industri Pengolahan Listrik, Gas, & Air**

32

Bersih Konstruksi Perdagangan, Hotel & Restoran Pengangkutan & Komunikasi 48.315.111,68  
6.645.089,71 81.033.880,59 4.246.146,61 9.887.403,83 90.911.382,23 20.164.063,96 50.208.896,71  
51.329.548,83 52.628.433,15 54.463.942,77 7.104.816,81 7.757.319,82 8.228.632,48 8.401.262,86

83.299.893,42 86.900.779,13 92.171.191,46 98.017.056,47 4.361.515,81 4.642.081,81 4.932.084,36  
5.238.431,69 10.307.883,76 10.992.599,76 11.994.825,72 12.840.565,41 95.983.867,09 106.229.112,97  
116.645.214,35 128.375.498,60 22.781.527,67 25.076.424,92 27.945.256,13 30.640.913,33 Keuangan,  
Real Estat, dan Jasa Perusahaan 16.519.146,41 17.395.393,53 18.659.490,17 20.186.109,19  
21.802.468,45 Jasa-jasa 27.816.461,60 29.417.374,11 30.693.407,48 32.251.530,62 33.886.297,81 Total  
305.538.686,62 320.861.168,91 342.280.764,89 366.983.277,46 393.666.437,37 Sumber: Badan Pusat  
Statistik, 2014

**Surabaya sebagai Ibukota Provinsi Jawa Timur merupakan kota terbesar kedua di Indonesia setelah Jakarta.**

48

Fenomena tersebut turut menggambarkan bahwa sektor Real Estat merupakan sektor bisnis yang berkembang di Surabaya. Manajemen sumber daya manusia yang kurang baik dapat mempengaruhi pekerjaannya. Hal ini didukung oleh data Tabel 2 yang berdasarkan wawancara dengan masing-masing staf kantor agen Real Estat Grup Winston kota Surabaya pada tanggal 20 Mei 2014. Tabel 2 Tingkat Turnover Agen Real Estat di Perusahaan Agen Real Estat Grup Winston Kota Surabaya Selama Bulan Mei 2013–Mei 2014 Nama Perusahaan Total Agen Jumlah Agen Keluar Persen Winston Central Winston Mitra Winston One Winston Premier Winston Prima 43 18 19 7 32 4 28 9 27 5 41,86% 36,84% 12,5% 32,14% 18,52% Sebagai pemimpin perusahaan perlu mengetahui apa yang menyebabkan pekerja mereka keluar dari perusahaan. Menurut principal Winston Premier terdapat masalah yang biasa dialami oleh seorang agen Real Estat yaitu mereka tidak bisa survive dengan pekerjaannya, sehingga membuatnya menjadi depresi dan dapat menyebabkan mereka lebih memilih mengundurkan diri atau pindah pekerjaan lainnya.

**Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apakah yang mempengaruhi**

45

**keinginan pindah agen Real Estat Winston di Surabaya. Tujuan dari**

2

penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis

**faktor-faktor apakah yang mempengaruhi keinginan pindah agen Real Estat Winston di Surabaya, serta untuk mengetahui faktor apakah yang dominan dalam mempengaruhi keinginan pindah agen Real Estat Winston di Surabaya. Penelitian ini**

2

dibatasi hanya pada agen real estat yang pernah keluar atau masih menjadi bagian dari perusahaan agen Real Estat Grup Winston di Surabaya. Hal tersebut disebabkan karena kemudahan dalam mengakses data yang diperlukan dalam penelitian sehingga data lebih terpercaya. Batasan berikutnya adalah data perusahaan agen real estat grup Winston di Surabaya yang digunakan mulai bulan Mei 2013–Mei 2014,

merupakan data terbaru dari perusahaan agen Real Estat Grup Winston di Surabaya. Keinginan Pindah Kerja Employee turnover mengarah pada kehilangan sejumlah pekerja yang dihadapi suatu perusahaan

**pada periode tertentu. Keinginan pindah kerja sendiri** mengarah **kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan sebuah perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata** untuk **meninggalkan perusahaan tersebut.**

5

Keinginan pindah kerja juga

**diartikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain**

3

(Certo, 2000). Keinginan pindah kerja juga dapat diartikan

**sebagai penarikan diri secara sukarela atau tidak sukarela yang merupakan keputusan** pekerja **untuk meninggalkan**

3

perusahaan (Robbins & Judge, 2013). Beberapa pengertian mengenai keinginan pindah kerja,

**memiliki kesamaan yaitu adanya keinginan** pekerja **untuk meninggalkan perusahaannya.**

3

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi** Keinginan Pindah Kerja **Faktor-faktor yang mempengaruhi** keinginan pindah kerja **cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Faktor-faktor yang akan dibahas antara lain adalah usia, masa kerja, tingkat**

22

pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, stres kerja, dan partisipasi kerja (Etnaningtyas, 2011; Sutanto & Gunawan, 2013; Novliadi, 2007; Mangkunegara, 2013).

**Usia merupakan suatu tahapan perkembangan individu yang mengalami pertumbuhan dan** perkembangan **sangat potensial.** Pekerja **yang berusia muda memiliki tingkat turnover yang lebih tinggi daripada** pekerja **yang lebih tua.**

3

Pekerja yang berusia tua me- miliki tingkat

**turnover lebih rendah karena memiliki tanggung jawab terhadap keluarga, mobilitas yang menurun,**

3

**tidak mau susah untuk berpindah-pindah pekerjaan dan memulai pekerjaan dari awal lagi di tempat kerja yang baru serta senioritas belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar**

25

(Robbins & Judge, 2013).

**Masa kerja adalah jangka waktu orang yang sudah bekerja pada suatu perusahaan**

3

(Robbins & Judge, 2013). Menurut Desa (2008), menyatakan bahwa pekerja yang

**memiliki masa kerja 3 tahun lebih sering melakukan turnover karena masa kerja yang singkat memiliki keinginan untuk mencari sebuah tantangan baru dalam pekerjaannya.**

3

Pekerja yang memiliki pendidikan D-3

**lebih banyak pindah dari perusahaan dibandingkan dengan pekerja yang**

3

memiliki pendidikan S-1. Hal ini dikare- nakan pekerja yang memiliki pendidikan lebih rendah

**berharap mendapatkan pekerjaan yang lebih baik daripada pekerjaan sebelumnya serta perlakuan yang setara dengan pekerja yang berpendidikan lebih tinggi**

3

(Andini, 2006). Jenis kelamin adalah

**kelompok yang terbentuk dalam suatu spesies sebagai sarana atau akibat di- gunakannya proses reproduksi seksual untuk mem- pertahankan keberlangsungan spesiesnya. Jenis kelamin pada manusia berkaitan dengan**

3

**laki-laki ataupun perempuan.**

Kaum

**wanita memiliki tingkat turnover yang lebih tinggi daripada kaum pria,** 8  
kaum **wanita yang dimaksud adalah wanita yang sudah menikah wanita**  
tersebut **memiliki dua peran dan tanggung jawab yang besar, baik sebagai ibu**  
**rumah tangga maupun wanita karir**

(Robbins & Judge, 2013). Status pernikahan adalah status seseorang yang menyatakan bahwa sudah menikah atau belum menikah. Pekerja yang

**sudah menikah memiliki tingkat absen lebih rendah** daripada pekerja **yang** 3  
**belum menikah**

sehingga

**dapat disimpulkan bahwa** pekerja **yang sudah menikah memiliki** tingkat 3  
**turnover lebih rendah dan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang**  
**dimilikinya**

(Robbins & Judge, 2013). Menurut Robbins and Judge (2013) komitmen organisasional merupakan suatu keadaan pekerja me- mihak

**kepada perusahaan tertentu** dengan **tujuan- tujuannya serta** ingin 5  
**memelihara keanggotaannya dalam perusahaan**

tersebut.

**Komitmen organisasional** juga **berkaitan dengan keinginan yang tinggi** 5  
seorang pekerja **untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Menurut**

Sutapa (2003), bahwa komitmen organisa- sional adalah keadaan seorang pekerja

**memihak kepada** suatu **perusahaan tertentu dan tujuan- tujuan- nya, serta** 5  
**berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan**

tersebut. Menurut Kast (1990)

**bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama, berinteraksi dengan orang-orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi**

28

**yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar pada perilaku pekerja dan secara langsung mengurangi tingkat turnover. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh pekerjanya. Semakin banyak pekerja yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya, maka semakin kuat budaya organisasinya. Budaya yang kuat ini akan membentuk kesetiaan dan komitmen pekerja terhadap**

9

organisasi yang akan mengurangi keinginan pekerja untuk meninggalkan organisasi (Robbins & Judge, 2013).

**Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pekerja dalam bekerja. Pekerja akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek tertentu menyokong dirinya dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong dirinya maka pekerja akan merasa tidak puas.**

19

Kepuasan kerja tinggi dihubungkan dengan tingkat turnover pekerja yang rendah, sedangkan pekerja

**yang kurang puas biasanya memiliki tingkat turnover lebih tinggi**

70

(Mangu-negara, 2013).

**Perasaan tidak puas juga dapat menimbulkan pikiran pekerja untuk keluar**

22

dari perusahaan dengan cara mencari pekerjaan yang lainnya (Mobley, 1986).

**Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pekerja dalam**

73

menghadapi **pekerjaan**.

Penye- bab

**stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai serta ber- hubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara pekerja dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja** (Mangkunegara, 2013). **Stres kerja yang**

14

tidak mampu diatasi pekerja dapat mempengaruhi kinerja pekerja. Hal tersebut membuat pekerja kehilangan semangat dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan keinginan untuk pindah kerja. Apabila pekerja mampu mengatasi stres kerja, maka kinerja pekerja akan tetap bertahan. Para pekerja juga

**dapat bekerja sama dengan pekerja lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, tingkat absensi dapat diperkecil,**

46

serta keinginan untuk pindah kerja dapat diperkecil (Agustina, 2013).

**Partisipasi adalah keterlibatan emosi dan mental pekerja dalam situasi kelompok yang menggiatkan mereka untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta bertanggung jawab terhadap hal tersebut** (Mang- kunegara, 2013). **Berdasarkan definisi tersebut, ter- dapat tiga aspek yang sangat penting**

15

sehingga dapat melihat pekerja dalam partisipasi kerjanya yaitu ke- terlibatan

**emosi dan mental pekerja, motivasi untuk menyumbang (kontribusi), dan penerimaan tanggung jawab. Usia Masa Kerja**

15

**Metode Penelitian Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode penelitian**

62

pendekatan kuantitatif.

**Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai**

21

**bidang tertentu.** Hal ini karena **data yang dikumpulkan semata-mata bersifat deskriptif sehingga tidak bermaksud mencari penjelasan, menguji hipotesis, membuat prediksi, maupun mempelajari implikasi**

(Azwar, 2005). Penelitian ini mendeskripsikan tentang

**faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah agen real estat Winston di Surabaya.**

2

**Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah**

27

agen Real Estat Winston di Surabaya. Berdasarkan data perusahaan terdapat 149 orang yang menjadi agen real estat Winston di Surabaya. Tingkat Pendidikan Jenis Kelamin Kepuasan Kerja: 1

**.Kepuasan terhadap pekerjaan 2 .Kepuasan terhadap gaji 3 .Kepuasan terhadap Keinginan Pindah Kerja promosi jabatan 4 .Kepuasan terhadap pengawasan 5 .Kepuasan terhadap rekan kerja**

26

Status Pernikahan Komitmen Organisasional:

**1.Kebanggaan terhadap perusahaan 2.Kesediaan untuk berkorban bagi perusahaan 3.Kesetiaan terhadap perusahaan Stres Kerja: 1.**

5

Beban pekerjaan 2.Kondisi kerja 3.Konflik peran

**4.Pengembangan karir 5.Perilaku agresif 6.Konflik antara kerja dan peranan lain**

35

Partisipasi Kerja: Budaya Organisasi: 1. Keterlibatan emosi 1. Karakteristik dominan organisasi dan mental pekerja 2. Kepemimpinan organisasi 2. Motivasi untuk

**3. Manajemen karyawan dalam organisasi** menyumbang 4. **Kerekatan**

24

**hubungan** di **dalam** 3. Penerimaan **organisasi**

tanggung jawab

**5. Penekanan** strategi **dalam organisasi** **6. Kriteria keberhasilan organisasi** **Gambar 1.**

24

Kerangka berpikir Sumber: Hellriegel and Slocum, 2011; Ivancevich, Konopaske, and Matteson, 2012; Robbins and Judge, 2013; Sutanto dan Gunawan, 2013; Mangkunegara, 2013

**Sampel adalah bagian dari jumlah dan** karak- teristik **yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini** termasuk non probability **sampling.**

36

**Non probability sampling** adalah **teknik** pengambilan **sampel yang** tidak **memberikan peluang** atau kesem- patan **sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling** insidental. **Sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel** apabila **orang yang ditemui** tersebut **cocok sebagai sumber data (Sugiyono,**

10

2010).

**Sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kelompok yaitu**

64

pertama agen Real Estat yang masih menjadi bagian perusahaan agen Real Estat grup Winston di Surabaya berjumlah 106 orang. Kedua agen Real Estat yang pernah keluar dari perusahaan agen real estat grup Winston di Surabaya berjumlah 43 orang. Tingkat kesalahan untuk jumlah sampel penelitian ini sebesar 10% sehingga jumlah sampel menjadi 78 orang dan 35 orang (Sugiyono, 2010). Definisi Operasional

**Definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel** ter- sebut **yang dapat diamati (Azwar, 2005). Definisi operasional dari variabel yang** digunakan dalam **penelitian ini**

34

adalah **sebagai berikut:**

Pertama, usia merupakan tahapan perkembangan individu yang mengalami pertumbuhan potensial. Kedua,

**masa kerja** merupakan **jangka waktu orang yang sudah bekerja pada suatu perusahaan.**

3

Ketiga, tingkat

**pendidikan** merupakan proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang melalui pengajaran dan pelatihan.

51

Keempat, jenis kelamin merupakan

**kelompok yang terbentuk dalam suatu spesies akibat digunakannya proses reproduksi seksual untuk mempertahankan keberlangsungan spesiesnya.**

3

Kelima, status pernikahan merupakan status seseorang yang menyatakan bahwa sudah menikah atau belum menikah. Keenam, komitmen organisasional merupakan keinginan yang tinggi seorang pekerja untuk berbagi

**dan berkorban bagi perusahaan.** Ada tiga **indikator untuk mengukur tinggi rendahnya komitmen**

5

organisasional,

**yaitu kebanggaan terhadap perusahaan, kesediaan untuk berkorban bagi perusahaan, dan kesetiaan terhadap perusahaan.**

49

Ketujuh,

**budaya organisasi merupakan sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama**

60

untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Ada enam indikator untuk mengukur tinggi rendahnya

**budaya organisasi, yaitu** karakteristik **dominan organisasi, kepemimpinan** organisasi, **manajemen** pekerja **dalam organisasi,** keretakan **hubungan** di **dalam organisasi, penekanan** strategi **dalam organisasi, kriteria keberhasilan organisasi.**

23

Kedelapan,

**kepuasan kerja** merupakan **suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pekerja yang berhubungan dengan pekerjaannya.**

44

Ada lima indikator untuk mengukur tinggi rendahnya kepuasan kerja,

**yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi** jabatan, **kepuasan terhadap** pengawasan, **kepuasan terhadap rekan kerja.**

26

Kesembilan,

**stres kerja** merupakan **perasaan tertekan yang dialami** pekerja **dalam menghadapi pekerjaan.**

58

Ada enam indikator untuk mengukur tinggi-rendahnya stres kerja, yaitu beban pekerjaan, kondisi kerja, konflik peran, pengembangan karir,

**perilaku agresif, konflik antara kerja dan peranan lain.**

35

Kesepuluh,

**partisipasi kerja** merupakan **keterlibatan emosi dan mental** pekerja **dalam** menyumbang untuk tujuan **kelompok.**

72

Ada tiga indikator untuk mengukur tinggi-rendahnya partisipasi

**kerja, yaitu keterlibatan emosi dan mental** pekerja, memiliki keinginan **untuk** berkontribusi dalam bekerja, **dan penerimaan tanggung jawab.**

54

Metode pengumpulan data melalui

**angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2010). Angket**

38

menggunakan tipe pertanyaan tertutup dan bentuknya menggunakan kalimat positif dan negatif. Responden dalam penelitian ini adalah agen Real Estat yang pernah keluar atau masih menjadi bagian perusahaan agen Real Estat Grup Winston di

**Surabaya. Ada pun penelitian ini menggunakan skala likert dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan pada angket. Skala likert merupakan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data interval (Cooper & Schindler, 2008). Skala likert yang digunakan adalah skala 5 dengan kategori.**

17

Metode Analisis Data Uji Validitas Menurut Sugiyono (2010) menyatakan

**uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Angket dikatakan valid jika pertanyaan angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan cara menghitung korelasi item-item pernyataan dengan total item**

20

pernyataan

**dengan menggunakan program Statistical Package for the Social Science (SPSS). Pengujian**

56

validitas dilakukan dengan cara melihat tingkat korelasi antara masing-masing pernyataan dalam satu variabel dengan nilai total variabel (Corrected Item- Total Correlation) dari program SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu

**jika rhitung positif, serta rhitung > rtabel, maka butir atau variabel tersebut valid atau jika rhitung tidak positif, serta rhitung < rtabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.**

29

**Uji Reliabilitas Ghozali (2005)** menyatakan **reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu** angket **yang merupakan indikator dari variabel. Suatu** angket **dikatakan** reliabel **atau handal jika jawaban** seorang **terhadap** pertanyaan **adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.** Cara **untuk mengetahui sejauh mana** reliabilitas angket **dalam penelitian ini digunakan pendekatan konsistensi internal dengan menghitung koefisien Cronbach's Alpha, yang diolah dengan** menggunakan **program**

12

**Statistical Package for the Social Science (SPSS).** Menurut Ghozali (2005), **instrumen**

78

dikatakan

**reliabel jika koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,6.** Analisis Faktor Analisis

52

faktor ini dapat diolah dengan menggunakan

**program Statistical Package for the Social Science (SPSS).**

74

Pertama,

**analisis deskriptif** yang **memberikan gambaran tentang data yang dimiliki.** Dalam **analisis faktor, gambaran diberikan melalui** mean (perhitungan **rata-rata**) dan **standar deviasi setiap variabel.** Dalam **analisis deskriptif dilakukan**

33

tiga macam tes, yaitu 1) KMO and Barlett's Test.

**Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)** merupakan **sebuah indeks perbandingan jarak antara koefisien korelasi dengan koefisien korelasi parsialnya.**

39

Angka yang dihasilkan oleh KMO

harus lebih besar dari 0,5 agar analisis faktor dapat diproses lebih lanjut. 2) **Barlett's Test of Sphericity** merupakan tes yang digunakan untuk menguji ketergantungan antara variabel-variabel yang menjadi indikator suatu faktor. Analisis ini bertujuan untuk menyatakan bahwa variabel-variabel yang dimaksud tidak berkorelasi satu dengan lainnya dalam populasi. Angka signifikan dalam tes ini harus menunjukkan angka

11

signifikan lebih kecil dari 0,05 agar analisis faktor dapat dilakukan. 3)

**Anti Image Matrices.** Tabel anti image matrices digunakan untuk melihat variabel-variabel mana saja yang layak untuk dibuat analisis faktor

16

sedangkan

angka-angka dalam matriks menyatakan korelasi parsial antar variabel yaitu korelasi yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain.

41

Seluruh nilai Measures of Sampling Adequacy (MSA) yang memiliki notasi (a) harus lebih besar atau sama dengan

0,5 agar analisis faktor dapat diproses lebih lanjut.

4

Kedua, extraction

merupakan metode untuk mereduksi data dari beberapa variabel menjadi beberapa faktor yang lebih sedikit. Melalui metode ini akan diperoleh hasil yakni 1). **Communalities.** Communalities adalah jumlah kuadrat masing-masing factor loading sebuah variabel yang digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel penelitian secara parsial terhadap faktor-faktor yang diekstrak secara stimulant. Nilai standar minimum adalah korelasi masing-masing variabel secara parsial dengan dirinya sendiri. Communalities ini menyatakan varians setiap variabel yang dijelaskan dalam faktor dan angka yang terdapat pada kolom communalities tersebut selalu bernilai positif.

6

Semakin besar nilai communalities, menunjukkan semakin kuat hubungan dengan faktor yang nantinya akan terbentuk. Kedua adalah

42

**Total Variance Explained.** Total variance explained berfungsi untuk mengekstrak sejumlah variabel menjadi beberapa faktor baru. Setiap faktor dalam total variance explained mewakili variabel-variabel yang dianalisis, ditunjukkan oleh besarnya varians yang dijelaskan. Varians yang dimaksud adalah varians variabel-variabel yang sudah distandarisasi. Tabel total variance explained terdapat extraction sums of square loadings didasarkan pada eigenvalue yang lebih besar atau sama dengan 1. Jumlah faktor yang diekstraksi dalam pendekatan ini didasarkan pada persentase variasi kumulatif, faktor-faktor yang diekstraksi mencapai kurang lebih 60% dari variasi. Ketiga adalah Component Matrix dan Rotated Component Matrix. Kedua tabel ini berguna untuk menjelaskan distribusi variabel-variabel ke dalam faktor-faktor yang terbentuk. Component matrix memuat koefisien yang digunakan untuk menyatakan variabel standar yang disebut faktor. Koefisien factor loading menerangkan korelasi antara variabel asal dengan faktornya. Nilai korelasi yang besar menyatakan hubungan yang erat antara faktor variabel asal sehingga variabel dapat digunakan untuk membentuk faktor. Dalam suatu matriks yang kompleks, sangat sulit menginterpretasikan faktor. Oleh karena itu, penggunaan rotasi faktor untuk mempermudah interpretasi dalam menentukan variabel-variabel mana saja yang tercantum atau masuk dalam suatu faktor

4

dengan bentuk lebih sederhana. Penelitian ini menggunakan metode rotasi varmax method, yaitu rotasi yang bertujuan untuk meminimalkan

jumlah variabel yang mempunyai factor loading tinggi pada setiap faktor.

76

Variabel yang

memiliki factor loading lebih kecil dari 0,4 dianggap

77

memiliki kontribusi yang lemah terhadap faktor yang terbentuk sehingga harus dikeluarkan dari faktor yang



lanjut. Tabel 5 juga menunjukkan Bartlett's Test menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ), sehingga variabel-variabel yang digunakan tidak saling berkorelasi dan sesuai untuk digunakan analisis faktor. Anti Image

Matrices Tabel 6 Anti Image Matrices Indikator MSA Usia 0,942 MK 0,949 TP 0,893 JK 0,913 SM 0,788 KO 0,656 BO 0,662 KK 0,925 SK 0,800 PK 0,886 Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa seluruh nilai Measures of Sampling Adequacy (MSA) untuk seluruh

**faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah agen Real Estat Winston di Surabaya**

2

me- miliki notasi (a)

**lebih besar dari 0,5.** Hal ini berarti bahwa analisis faktor dapat diproses lebih lanjut.

61

Communalities

**Tabel 7 Communalities** Indikator **Initial Extraction** Usia **1,000** MK **1,000** TP **1,000** JK **1,000** SM **1,000** KO **1,000** BO **1,000** KK **1,000** SK **1,000** PK **1,000**

30

0,573 0,660 0,536 0,659 0,690 0,895 0,905 0,400 0,866 0,828

**Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat** ekstraksi masing-masing variabel,

18

**nilai ekstraksi menunjukkan kontribusi masing-masing variabel** penelitian terhadap **dua faktor yang diekstrak.**

16

Contohnya nilai ekstraksi dari variabel usia

**sebesar 0,573 atau 57,3% yang artinya variabel**

68

usia memberikan kontribusi sebesar 57,3% terhadap subfaktor baru yang terbentuk. Nilai ekstraksi tertinggi dari variabel-variabel yang ada adalah 0,905 atau 90,5% dan yang terendah adalah 0,400 atau 40%.

**Total Variance Explained** Tabel 8 **Total Variance Explained Component**  
**Initial Eigenvalues Total % of Variance** Cumulative % 1

47

5,490 2 1,522 3 0,757 4 0,609 5 0,448 6 0,424 7 0,307 8 0,213 9 0,162 10 0,069 54,897 54,897 15,217  
70,113 7,568 77,681 6,091 83,772 4,479 88,251 4,240 92,491 3,068 95,559 2,126 97,685 1,622 99,307  
0,693 100,000 Berdasarkan Tabel 8,

**faktor yang mempunyai nilai eigenvalues lebih besar dari 1 adalah**  
**sebanyak dua faktor, kedua faktor tersebut dapat menjelaskan**

43

70,113% keragaman variabel asal. Component Matrix Tabel 9 Component Matrixa Component 1 2 SK 0,909  
-0,200 PK 0,897 -0,152 MK 0,812 0,040 JK 0,808 -0,072 SM 0,789 -0,261 Usia 0,734 -0,184 TP 0,731 -  
0,032 KK 0,619 -0,130 KO 0,475 0,818 BO 0,491 0,814 Terdapat dua

**faktor baru yang terbentuk, maka langkah selanjutnya adalah**  
**mengetahui kelayakan suatu indikator masuk dalam faktor baru.**  
**Menentukan variabel mana yang akan masuk ke dalam suatu faktor dapat**  
**dilihat dari nilai loading factor (komponen matriks) yang terbesar.**

4

Tabel 9 menghasilkan kesimpulan yaitu faktor 1 yang

**terdiri dari stres kerja, partisipasi kerja, masa kerja, jenis kelamin,**  
**status pernikahan, usia, tingkat pendidikan, dan kepuasan kerja. Faktor**

2

2 terdiri dari komitmen organisasional dan budaya organisasi. Faktor 1 dan faktor 2 yang terbentuk diberi nama sesuai dengan isi dari setiap faktor. Pemberian nama untuk faktor baru yang terbentuk tidak memiliki aturan khusus sehingga pemberian nama terhadap dua

**faktor baru yang terbentuk yaitu faktor 1 disebut faktor individu,**  
sedangkan **faktor 2 disebut faktor**

63

organisasi. Hasil analisis data tersebut memberi informasi

**bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah agen Real**  
**Estat Winston di Surabaya**

2

terdiri dari stres kerja, partisipasi kerja, masa kerja, jenis kelamin, status pernikahan, usia, tingkat pendidikan, kepuasan kerja,

2

komitmen organisasional dan budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut membentuk dua

faktor baru yang diberi nama faktor individu dan faktor organisasi. Dua faktor baru yang

16

terbentuk terdapat satu faktor yang dominan yaitu faktor individu. Total variance faktor individu lebih besar daripada nilai total variance faktor organisasi yang dapat dilihat pada Tabel 8. Dominasi faktor individu lebih besar daripada faktor organisasi sebagai faktor penyebab

keinginan pindah agen Real Estat Winston di Surabaya. Hal ini

2

dikarenakan oleh sifat masing-masing individu yang cenderung berambisi untuk meraih komisi sebesar-besarnya (Agustina, 2013), memiliki sifat egois atau individual dibandingkan bekerja secara tim (Mangkunegara, 2013), senioritas yang ada di dalam perusahaan (Desa, 2008; Robbins & Judge, 2013), diskriminasi gender, kebutuhan keluarga yang tinggi, pola pikir seseorang, dan keterbatasan pengetahuan seseorang (Robbins & Judge, 2013), tidak mudah puas terhadap hasil kerja (Mangkunegara, 2013). Hasil analisis data tersebut juga dapat memberi informasi bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang tepat untuk sumber daya manusia, seperti misalnya penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, budaya perusahaan yang membangun karakter pekerja, dan lain-lain. Hal ini dapat memperkecil keinginan pindah pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini memiliki faktor-faktor keinginan pindah pekerja lebih bervariasi daripada penelitian lainnya. Etnaningtyas (2011) yang meneliti faktor-faktor keinginan pindah pada pekerja PT Alenatex Bandung memiliki hasil penelitian yakni

kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, dan masa kerja merupakan faktor-faktor

3

yang mempengaruhi keinginan pindah pekerja. Nayaputera (2011) membuktikan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja mampu mempengaruhi keinginan pindah pekerja PT Plaza Indonesia Realty Tbk.

Novliadi (2007) membuktikan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan keinginan pindah bersifat negatif. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan semakin kuat budaya organisasi, maka semakin rendah tingkat

8

keinginan pindah pekerja. Simpulan dan Implikasi

**Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan.**

69

Pertama,

**faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah agen real estat terdiri dari sepuluh faktor yang membentuk dua faktor**

2

baru yaitu faktor individu.

**Faktor individu, yang terdiri dari stres kerja, partisipasi kerja, masa kerja, jenis kelamin, status pernikahan, usia, tingkat pendidikan, dan kepuasan kerja. Faktor kedua adalah faktor organisasi,**

2

yang terdiri dari komitmen organisasional dan budaya organisasi. Kedua, pengelompokan nama yang terdiri dari faktor individu dan faktor organisasi dapat mewakili 70,113% dari sepuluh faktor awal. Ketiga,

**faktor individu yang terdiri dari stres kerja, partisipasi kerja, masa kerja, jenis kelamin, status pernikahan, usia, tingkat pendidikan, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dominan**

2

untuk mengenga- ruhi

**keinginan pindah agen real estat Winston di Surabaya. Saran yang dapat**

2

diberikan adalah perusahaan sebaiknya memperhatikan hubungan antar pekerja agar hubungan yang dibentuk dapat lebih kompak lagi. Ini dikarenakan hubungan kerjasama yang kompak dapat membentuk lingkungan kerja yang nyaman dan hasil kerja bisa lebih maksimal. Perusahaan sebaiknya

**memberikan penghargaan kepada pekerja yang menunjukkan prestasi yang baik, karena pekerja tersebut**

79

sudah bersedia berkorban dan berjuang untuk perusahaan. Bagi penelitian selanjutnya disarankan agar dapat memperluas subjek penelitian di perusahaan agen real estat lainnya.

pembaca yang tertarik dengan dunia agen Real Estat. Daftar Referensi

- Agustina, N. A. (2013). Pengaruh stres kerja** ter- hadap turnover pekerja bagian produksi PT Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat. Unpublished undergraduate thesis, Institut Pertanian Bogor University, Jawa Barat, Indonesia.
- Alam, M. M., & Mohammad, J. F. (2010). Level of** job satisfaction and intent to leave among Malaysian nurses. *Business Intelligence Journal* 3 (1), 2010, 123–137.
- Andini, R. (2006). Analisis pengaruh kepuasan gaji,** kepuasan kerja, komitmen organisasional ter- hadap turnover intention. Unpublished undergraduate thesis, Diponegoro University, Semarang Indonesia.
- Azwar, S. (2005). Metode penelitian.** Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2014). PDRB atas dasar** har- ga konstan menurut lapangan usaha 2008-2012 (juta rupiah). Jawa Timur: Badan Pusat Statistik.
- Certo, S. C. (2000). Supervision: Concepts and skill building.** 3rd Edition. New York: McGraw-Hill.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2008). Business research methods.** 10th Edition. Singapore: McGraw-Hill International Edition.
- Desa, M. S. (2008). Pengaruh sosiodemografi dan** karakteristik pekerjaan terhadap keinginan pin- dah kerja pada bidan di Kabupaten Serdang. Unpublished undergraduate thesis, Sumatera Utara University, Sumatera Utara Indonesia.
- Etnaningtyas, A. P. (2011, Oktober). Faktor-faktor** yang mempengaruhi intensi turnover pada pekerja PT Alenatex Bandung. Unpublished undergraduate thesis, Syarif Hidayatullah University, Jakarta Indonesia.
- Ghozali, I. (2005). Analisis Multivariate.** Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). Manajemen sumber daya manusia.** Yogyakarta: Andi.
- Heinen, M. M., Achterberg, T. V., Schwendimann, R., Zander, B., Matthews, A., Kozka, M., Ensio, A., Sjetne, I. S., Casbas, T. M., Ball, J., & Schoonhoven, L. (2012). Nurses' intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries.** *International Journal of Nursing Studies* 50, 174–184.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). Organizational behavior.** 13th Edition. Mason: South- Western Cengage Learning.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2012). Organizational behavior and management.** 10th Edition. NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Kast, F. E. (1990). Organisasi dan manajemen.** Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.** Edisi 11. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mobley, W. H. (1986). Pergantian**

**pekerja: Sebab, akibat dan pengendaliannya. Jakarta: PT Pus- taka Binaman Pressindo. Nayaputera, Y. (2011). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap intensi turnover** customer service employee di PT Plaza Indone- sia Realty tbk. Unpublished undergraduate thesis, Indonesia University, Jakarta Indonesia. **Novliadi, F. (2007). Intensi turnover pekerja ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja. USU Institutional Repository, 1–34.** **Peterson, J., Hall, L. M., Pallas, L. O., & Cockerill, R. (2011). Job satisfaction and intentions to leave of new nurses. Journal of Research in Nursing 16, 536–548.** **Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). Organizational behavior. 15th ed. USA: Prentice Hall Inc.** **Sugiyono. (2010). Metode penelitian bisnis: pen- dekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. Edisi 15. Bandung: Alfabeta.** **Sutanto, E. M. & Gunawan, C. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. Jurnal Mitra Ekonomi dan Mana- jemen Bisnis, 4(1), 76-88.** **Sutapa. (2003). Pengaruh kepuasan kerja dan**

komit- men organisasional terhadap keinginan ber- pindah auditor (studi kasus pada KAP Jawa Tengah). Jurnal Ekobis, 4(2). 100

**JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.17, NO. 1, MARET 2015: 99–108 Hartono: Faktor-Faktor Keinginan Pindah Agen Real Estate Winston di Surabaya**

7

101 102

**JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.17, NO. 1, MARET 2015: 99–108 Hartono: Faktor-Faktor Keinginan Pindah Agen Real Estate Winston di Surabaya**

7

103 104

**JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.17, NO. 1, MARET 2015: 99–108 Hartono: Faktor-Faktor Keinginan Pindah Agen Real Estate Winston di Surabaya**

7

105 106

**JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.17, NO. 1, MARET**

7

2015: 99–108 Hartono: **Faktor-Faktor Keinginan Pindah Agen Real Estate  
Winston di Surabaya**

107 108

**JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.17, NO. 1, MARET  
2015:**

59

99–108