

Faktor - Faktor Yang Menentukan Itensi Turnover Karyawan pada PT. Global Asia Seluler

Sanusi¹, Tommy Saputra², Hendri Hidayat³

³Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Ibnu Sina, Batam
e-mail: 1sanusi@uis.ac.id, 2tommy@uis.ac.id, 31610128425202@uis.ac.id

Abstrak

Turnover dengan metode Fishbone dan PDCA adapun metode pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner, dengan jumlah populasi 42 orang, dengan menggunakan metode kuesioner, dengan jumlah populasi 42 orang. Dari hasil pengamatan bahwa jenis persentase grup yang memiliki pengaruh terhadap Turnover adalah berdasarkan Stres Kerja dengan jumlah persentase, Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi 26%, atau memiliki 71 total akhir dan Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain 25% dengan 68 total akhir.

Kata kunci : *Turnover, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Pendidikan, Reward*

Abstract

Turnover with Fishbone and PDCA methods while the data collection method using the questionnaire method, with a sample of 42 people. From the observation that the type of group percentage that has an influence on Turnover is based on Work Stress with a total percentage, the company's target and task demands are too high 26%, or have 71 total endings and the roles I accept in this company often conflict with each other 25% with 68 final totals, overlapping organizational structure orders flow became work discomfort 24% with 67 scores

Keywords : *Turnover, Job Satisfaction, Work Stress, Education, Reward*

PENDAHULUAN

PT. Global asia seluler merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Retail untuk produk indosat, perusahaan ini mempunyai tenaga kerja sebanyak 42 karyawan, PT.Global beralamat di Komplek Ruko Batam Central Park Blok B No.8A-8B, Batam, Kepulauan Riau.

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM).

Perilaku turnover karyawan muncul secara terencana dan atas kemauan sendiri, sesuai dengan teori yang dikemukakan akan fishbein dan ajzen (dalam azwar, 1995) yakni teori tindakan beralasan yang mencoba melihat antededen pembentuk perilaku volisional (perilaku yang dilakukan atas kemauan sendiri). teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia umumnya melakukan sesuatu dengan cara yang masuk akal, bahwa manusia mempertimbangkan semua informasi yang ada, dan secara eksplisit atau implisit manusia mempertimbangkan implikasi tindakan mereka Berdasarkan

pendahuluan dalam sajian ini, selanjutnya akan disajikan mengenai kajian literatur tentang intensi turnover dan faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam suatu organisasi. Seperti kasus yang terjadi, tingginya tingkat turnover karyawan pada PT. Global Asia Seluler, Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT. Global Asia Seluler Tahun 2020

Bulan (per tiga bulan)	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Januari - Maret	50	2	8	44
April - Juni	44	5	5	44
Juli - September	44	5	7	42

Berdasarkan data diatas, pada bulan Januari – Maret 2020 Karyawan yang keluar sebanyak 8 orang sedangkan karyawan masuk sebanyak 2 orang. Untuk 3 bulan selanjutnya karyawan yang keluar dan yang masuk ada di angka yang sama yaitu 5 orang. Dan untuk bulan Juli – September karyawan yang keluar sebanyak 7 orang dan yang masuk sebanyak 5 orang.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis tertarik untuk menyusun Skripsi dengan judul “Faktor - Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Pada PT. Global Asia Seluler.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT.Global Asia Seluler, yang beralamat di Komplek Ruko Batam Central Park Blok B No.8A-8B, Batam, Kepulauan Riau, 29432. Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 05 September 2020 S.D 06 Maret 2021.

Metode Penentuan Populasi atau Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan penelitian tidak mungkin untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, maka diperlukan teknik sampling sebagai kesimpulan yang dapat diperlakukan untuk populasi *Sampling* yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk mendapatkan sampel yang menggambarkan populasi, maka dalam penelitian sampel ini digunakan rumus formula *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan: n = Sampel
N = Populasi
e = Nilai Presisi 5%

Dari jumlah populasi dengan tingkat kelonggaran ketidak pastian 5% tersebut, maka dapat diambil jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{42}{1 + (42 \cdot 0,05^2)} = 38$$

Berdasarkan hasil perhitungan sampel diatas, maka diperoleh sampel dalam penelitian di PT.Global Asia Seluler pada jumlah karyawan sebesar 38 orang Handayani

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Visi dan Misi Perusahaan

3.1.1 Visi Perusahaan PT Global Asia Seluler

Menjadi distributor terbaik dibidang telekomunikasi

3.1.2 Misi Perusahaan PT Global Asia Seluler

1. Memberikan Pelayanan yang cepat, akurat dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
2. Memperluas jaringan yang tercover indosat
3. Menciptakan kebanggaan dan pengembangan kompetensi bagi karyawan

Uji Validitas Data

a. Menentukan hipotesis

H_0 = butir kuesioner valid

H_1 = butir kuesioner tidak valid

b. Menentukan nilai *r-tabel* Tingkat signifikansi

$\alpha = 5\%$

Derajat kebebasan (db) = $n-2 = 38-2 = 36$

$r\text{-tabel} = 0,320$

$r\text{-tabel}$ didapatkan berasal dari tabel r dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan 95.

c. Sebagai perhitungan uji validitas untuk butir pertanyaan atribut 1.

Dengan hal ini diperoleh $r\text{-tabel}$ dengan $N=38-2=36$ dan signifikansi 5% adalah $t_{\text{tabel}} = 0,320$ jadi dikatakan valid bahwa hasil korelasi $0,431 > r\text{-tabel} = 0,320$ maka data ini valid.

1. Kepuasan kerja

Tabel 3.1 Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban		
		r-Tabel	Kinerja r-hitung	Status
1	Karyawan merasa tidak senang menjalani pekerjaan yang dilakukannya	0,320	0,497	Valid
2	Merasa pekerjaan yang dilakukannya tidak sesuai dengan kemampuan	0,320	0,328	Valid
3	Karyawan merasa bekerja tidak dilengkapi oleh fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	0,320	0,561	Valid
3	Karyawan merasa bekerja tidak dilengkapi oleh fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	0,320	0,561	Valid
4	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan saya	0,320	0,514	Valid

2. Stres Kerja

Tabel 3.2 Tabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban		
		r-Tabel	Kinerja r-hitung	Status
5	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi	0,320	0,448	Valid
6	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain	0,320	0,383	Valid
7	Aluran perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja	0,320	0,808	Valid
8	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan tidak kondusif	0,320	0,345	Valid

3. Pendidikan

Tabel 3.3 Pendidikan

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban		
		r-Tabel	Kinerja r-hitung	Status
9	Pendidikan formal yang saya tempuh memberikan pengetahuan tentang pekerjaan saya sekarang.	0,320	0,476	Valid
10	Pendidikan formal membuat saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik.	0,320	0,623	Valid
11	Semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi jabatannya.	0,320	0,416	Valid
12	Pekerjaan yang saya tekuni sekarang ini sesuai dengan pendidikan.	0,320	0,846	Valid

4. Reward

Tabel 3.4 Reward

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban		
		r-Tabel	Kinerja r-hitung	Status
12	Perusahaan memberikan kenaikan gaji agar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja	0,320	0,522	Valid
13	Tunjangan diberikan kepada karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun	0,320	0,359	Valid

14	Pemberian bonus diberikan kepada karyawan 3 bulan sekali	0,320	0,690	Valid
15	Bonus yang didapatkan karyawan mengacu ada target perusahaan	0,320	0,388	Valid

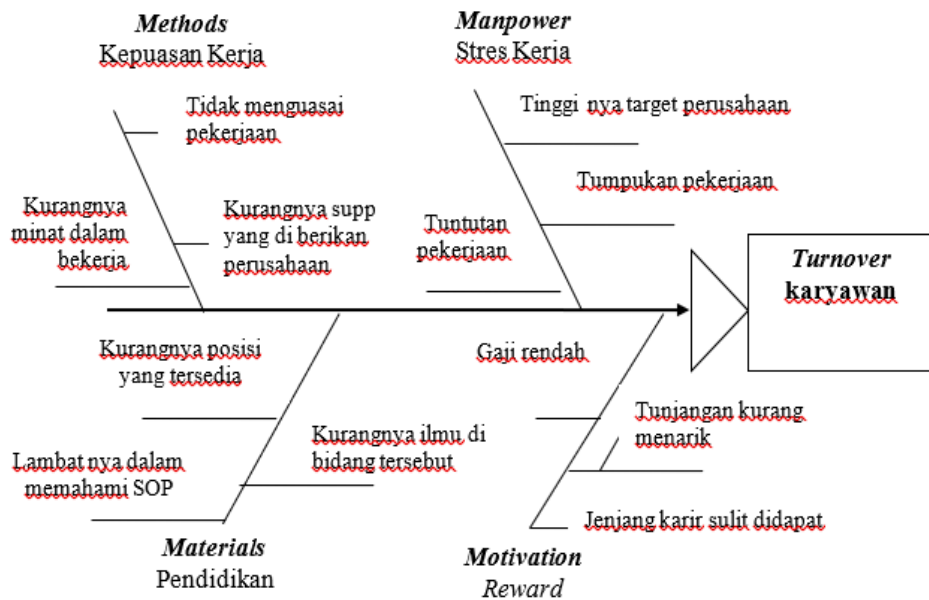
Sumber: Hasil Pengolahan data

Dari hasil uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan yang dijawab oleh responden untuk r-tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan jumlah data (n) = 38, maka didapat r-tabel sebesar 0,320, jika r-hitung > r-tabel maka butir pertanyaan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas Data

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	16

Diagram Tulang Ikan Faktor *Turnover* Karyawan



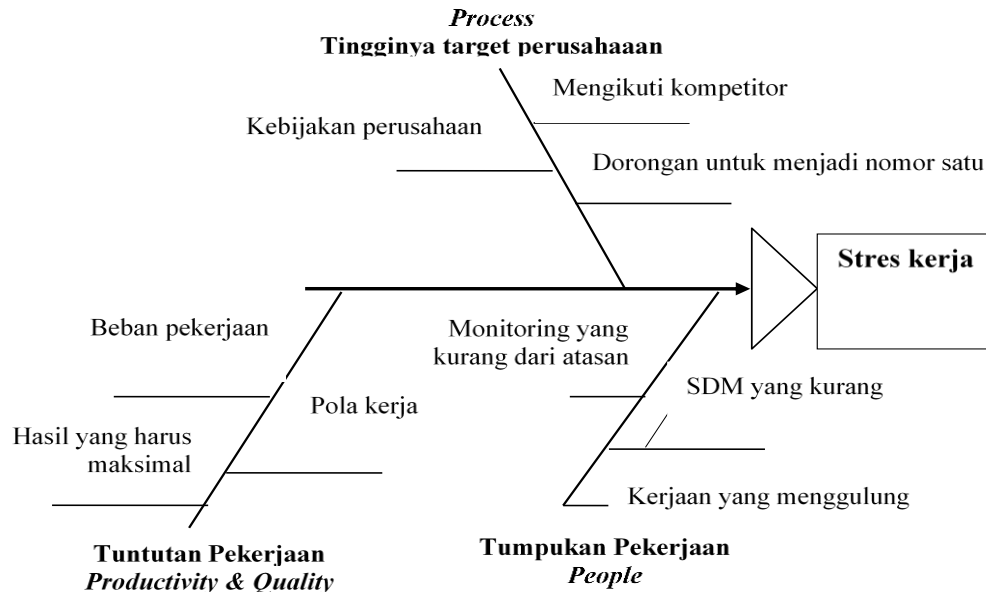
Penyebab tingginya *Turnover* adalah.

1. Kepuasan kerja
Faktor kepuasan kerja erat dengan keputusan karyawan untuk melakukan *turnover*, sebab kurangnya minat karyawan dalam bekerja, tidak menguasai pekerjaan dan kurangnya support yang di berikan perusahaan menjadi pemicu karyawan memutuskan untuk keluar.
2. Stres kerja
Stres kerja merupakan faktor dalam terjadi nya *turnover*, jika tidak diatasi dengan baik, stres kerja berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Sering nya karyawan mengalami stress mengakibatkan karyawan memutuskan melakukan *turnover*.
3. Pendidikan
Pendidikan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan karyawan memutuskan untuk melakukan *turnover*, hal tersebut bisa dilihat dari lambat nya karyawan dalam memahami SOP perusahaan, sering terjadi kesalahan dalam bekerja, dan kurangnya posisi startegis juga menjadi salah satu kemungkinan karyawan memutuskan untuk keluar.

4. Reward

Faktor Reward menjadi salah satu pemicu karyawan dalam melakukan *turnover*, karyawan menganggap banyak hak yang belum didapatkan, sehingga karyawan memutuskan untuk mencari pekerjaan baru.

Diagram Tulang Stres kerja



Penyebab Stress kerja

1. Tingginya target perusahaan.

Penyebab terjadinya stres pada karyawan, juga didasari oleh tingginya target yang ingin dicapai perusahaan, karyawan yang tidak bisa mengimbangi target yang diberikan mengalami stress, hal ini yang memicu karyawan melakukan *turnover*.

2. Tuntutan pekerjaan

Faktor tuntutan pekerjaan yang over membuat karyawan jenuh, dimana karyawan harus mengerahkan segala upaya dan usaha agar keinginan dapat dicapai, bagi karyawan yang kurang siap lebih memutuskan untuk keluar.

3. Tumpukan pekerjaan.

Hal pemicu karyawan untuk melakukan *turnover* di sebabkan oleh tumpukan pekerjaan, karyawan yang kurang terampil dalam menyelesaikan tugasnya membuat pekerjaannya menumpuk. Hal tersebut lah yang dapat memicu stress pada karyawan

SIMPULAN

Stres Kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi terjadinya *Turnover* Karyawan. Stres kerja terjadi pada karyawan dimana adanya perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal atau eksternal secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kondisi emosional karyawan dan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Berdasarkan Stres Kerja dengan jumlah persentase Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi 26%, atau memiliki 71 total akhir dan Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain 25% dengan 68 total akhir, Aluran perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja 24% dengan 67 skor, dan Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan tidak kondusif 25% dengan 70 skor, sedangkan tolat akhir 275.

SARAN

- a. Sebaiknya dalam proses rekrutmen karyawan baru, departemen terkait dapat menyeleksi karyawan punya potensi dalam bidang sales.
- b. Memberikan alternatif pilihan jika karyawan tidak mencapai target yang dibebankan.
- c. Sebaiknya pemberian target dapat dilihat dari history pencapaian sebelumnya.
- d. Memberikan insentif kepada karyawan yang mencapai target 3 bulan berturut-turut
- e. Mempromosikan karyawan yang berprestasi
- f. Memberikan tunjangan bagi karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2007). *Industrial/organizational psychology: An applied approach fifth edition*. USA: Thomson Wadsworth
- Andini, R., 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang) (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro)*
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Krisetya, E., 2013. *Rekrutmen, Seleksi dan Retensi Sumber Daya Manusia Pada Usaha Kecil Menengah: studi Kasus Pada Wafi Jati Jepara (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen FEB-UKSW)*.
- Scarvada, A.J., Tatiana Bouzdine-Chameeva, Susan Meyer Goldstein, Julie M. Hays, Arthur V. Hill. 2004. *A Review of the Causal Mapping Practice and Research Literature*. Second World Conference on POM and 15th Annual POM Conference, Cancun, Mexico, April 30 – May 3, 2004.
- Wibowo, S. E (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers
- Witasari, L. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Novotel Semarang*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegor