

**ANALISIS *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. BRUN BRUN
RETAILINDO SEJAHTERA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**NURANISAH
NIM : 15612144**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2020

**ANALISIS *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. BRUN BRUN
RETAILINDO SEJAHTERA TANJUNGPINANG**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mengikuti
Seminar Usulan Penelitian dan Penyusunan Skripsi

OLEH

**Nama : Nuranisah
Nim : 15612144**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2020

PERNYATAAN

Nama : Nuranisah
Nim : 15612144
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,50
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : *Analisis Turnover Intention* Karyawan Di PT.
Brun Brun Retailindo Sejahtera Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak mana pun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, saya siap di proses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 18 Juni 2020

Penyusun

Nuranisah

NIM : 15612144

HALAMAN PERSEMBAHAN

Yang utama dari segalanya...

sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT

Taburan kasih sayangmu memberiku kekuatan. Atas karunia yang kau berikan akhirnya skripsi sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kehariban Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya ini kepada semua orang yang sangat aku kasihi dan sayangi.

Teruntuk kedua orang tuaku Ayah (Azis) Ibu (Jamilah), sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga nisa persembahkan karya ini untuk mimi milah dan bapak Azis yang telah memberikan kasih dan sayang, dukungan serta cinta kasih yang diberikan yang tak terhingga yang tidak mungkin terbalas dengan selebar kata cinta dan persembahan ini. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat mimi dan bapak bahagia.

Dan terima kasih kepada adik permpuanku Restu Ar Dhila, kakak angkatku Hasanah dan seluruh keluarga atas dukungan dan semangat yang telah diberikan.

Untuk sahabatku yang sudah terasa seperti keluarga sendiri kak Ririn, Dini hariana, Asmira, Rosmian, Norpita, Nurjannah, Desy Hanafia, Malang Rapat Squad, The secret, Anggota BEM 2016/2018, Padus 66 Juta dan anak-anak KAFHI Motivator School, terimakasih atas dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada saya, semoga kalian semua tetap menjadi orang yang baik dan selalu sukses.

MOTTO

"sesungguhnya bersama kesulitan itu ada keringanan, karena itu bila kau sudah selesai (mengerjakan yang lain) dan berharaplah kepada tuhanmu"

(Q.S Al-Insyirah: 6-8)

"jadilah manusia yang pada kelahiranmu semua orang tertawa bahagia, tetapi kamu sendiri yang menangis., dan pada kematianmu semua orang menangis sedih, tapi hanya kamu sendiri yang tersenyum."

-Mahatma Gandhi-

"Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang seharusnya dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak." (Aldus Huxley)

--Nuranisah--

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadidar Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “**Analisis *Turnover Intention* Karyawan Di PT. Brun Brun Retailindo Sejahtera Tanjungpinang**”. Shalawat serta salam semoga dapat terlimpah kehadiran Nabi besar Muhammad Saw. Proposal penelitian ini disusun guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam penyusunannya, penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sejak dari awal pembuatan hingga terselesaikannya proposal penelitian ini. oleh karena itu, penulis merasa perlu untuk menyampaikan terima kasih pada:

1. Ibu Charly Marlinda, SE.,M.Ak.,CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M. selaku pembimbing I yang telah dengan sabar membimbing dan mengarahkan dalam penulisan skripsi ini
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku pembimbing II, yang telah memberikan pengarahan penulisan skripsi.
5. Ayah saya Bapak Azis dan ibunda Jamilah yang telah memberikan doa dan dukungannya agar penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini

6. Adik perempuan saya Restu Ar Dhila, kakak angkat saya Hasanah dan seluruh keluarga terima kasih telah memberikan semangat kepada saya
7. Dan kepada sahabat-sahabatku Desy Hanafia, Ririn Detha Zulaikha, Dini Hariana yang selalu mensupport saya
8. Sahabat yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu ada dalam kebersamaan membantu dan tidak pernah lelah memberi nasehat dan semangat hingga akhir skripsi.
9. Manager dan Sales PT Burn Burn Retailindo Tanjungpinang yang telah banyak membantu memberikan masukan dalam penelitian ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu dan bekerja sama dengan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna. Sehingga kritik dan saran yang membangun dari pembaca akan sangat berguna kiranya bagi penulis.

Tanjungpinang, 18 Juni 2020

NURANISAH
NIM. 15612144

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	6
1.4.2`Kegunaan Praktis	6
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Tinjauan Teori	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1.4 Manfaat Sumber Daya Manusia.....	14

2.1.2	<i>Turnover</i>	16
2.1.2.1	Definisi <i>Turnover</i>	16
2.1.2.2	Jenis-Jenis <i>Turnover</i>	16
2.1.2.3	Penyebab <i>Turnover</i>	17
2.1.2.4	Dampak <i>Turnover</i>	18
2.1.2.5	Cara Mengatasi <i>Turnover</i>	19
2.1.2.6	Cara Menghitung Rate Employee Turnover.....	20
2.1.2.7	Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan.	21
2.1.3	<i>Turnover Intentions</i>	23
2.1.3.1	Definisi <i>Turnover Intentions</i>	23
2.1.3.2	Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intentions</i> .	24
2.1.3.3	Indikator <i>Turnover Intentions</i>	27
2.3.	Kerangka Pemikiran	29
2.4.	Penelitian Terdahulu	31
BAB III METODE PENELITIAN		38
3.1.	Metode Penelitian.....	38
3.2	Jenis penelitian	38
3.2.	Jenis Data	38
3.2.1	Data Primer	38
3.2.2	Data Sekunder	39
3.3.	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.4.	Informan Penelitian	41
3.5.	Definisi Operasional Variabel.....	42
3.6.	Teknik Analisa data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		48
4.1.	Hasil Penelitian	48
4.1.1	Sejarah PT. BRUN-BRUN Retailindo Sejahtera.....	48
4.1.1.1.	Sejarah PT. BRUN-BRUN Retailindo Sejahtera	48

4.1.1.2	Visi Misi	49
4.1.1.3	Nilai-Nilai PT. BRUNBRUN Retailindo Sejahtera	50
4.1.1.4	Tugas pokok dan fungsi.....	52
4.1.2	Karakteristik informan.....	54
4.1.3	Reduksi Data.....	56
4.1.3.1	Pikiran untuk keluar dari organisasi	56
4.1.3.2	Keinginan untuk mencari pekerjaan baru.....	62
4.1.3.3	Keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang	67
4.1.4	Penyajian data.....	71
4.2.	Pembahasan Penelitian	73
BAB V	PENUTUP	76
5.1.	Kesimpulan	76
5.2.	Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Data Karyawan Brun Brun Tanjungpinang Tahun 2017/2018 4
Tabel 3.1	Tabel informan 41
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel..... 43
Tabel 4.1	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin 54
Tabel 4.2	Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 55
Tabel 4.3	Karakteristik Informan Berdasarkan Masa Kerja 55
Tabel 4.4	Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada indikator Pikiran untuk keluar dari organisasi..... 57
Tabel 4.5	Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada indikator Keinginan untuk mencari pekerjaan baru 63
Tabel 4.6	Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada indikator Keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberpa bulan mendatang 68
Tabel 4.7	Hasil Penyajian Data 71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka pemikiran	30
Gambar 3.2 Triangulasi teknik.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Rekap wawancara
- Lampiran 2 Dokumentasi penelitian
- Lampiran 3 Surat Keterangan dari Objek Penelitian
- Lampiran 4 Hasil Plagiarism Checker X
- Lampiran 5 Riwayat Hidup / Curriculum Vitae

A B S T R A K

ANALISIS *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. BRUN BRUN RETAILINDO SEJAHTERA TANJUNGPINANG

Nuranisah. 15612144. Manajemen.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intentions* karyawan di PT. Brun Brun Retailindo Sejahtera Tanjungpinang. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jumlah informan yaitu 7 orang.

Dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, Penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif bermaksud untuk memberikan gambaran mengenai fenomena dan mengenali peran, kendala, solusi untuk meminimalkan *Turnover intention* karyawan di PT Brun Brun Retailindo Sejahtera Tanjungpinang.

Berdasarkan pengumpulan data sebelumnya dijelaskan bahwa ada 3 indikator melihat turnover di Pt Brun-Brun Tanjungpinang yaitu pikiran untuk keluar dari organisasi, kemudian Keinginan untuk mencari pekerjaan baru dan Keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. Ditemukan bahwa saat bekerja di PT. Brun Brun para karyawan sudah merencanakan keluar dari perusahaan, hal ini dikarenakan ada hal-hal yang membuat karyawan merasa tidak nyaman kemudian ada banyak hal lain yang perlu diperbaiki seperti fasilitas yang tidak melihat kesejahteraan dan kenyamanan pegawai. Bahkan makan minum duduk saja ada aturannya. Tidak hanya itu berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa saat sedang bekerja pegawai masih berkeinginan untuk meninggalkan dalam beberapa bulan mendatang, para pegawai kebanyakan merencanakan mendapatkan pekerjaan yang jauh lebih baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover di PT. Brun Brun Retailindo Sejahtera Tanjungpinang antara lain adalah faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal tersebut meliputi sulitnya penjualan sehingga target dan beban kerja menjadi tinggi, sedangkan faktor internal meliputi kondisi ruang kerja di PT. Brun Brun yang kecil dan tidak memiliki fasilitas memadai, upah atau lembur yang tidak ada, ketrampilan kerja, dan supervise, serta karakteristik personal dari karyawan yang meliputi salah satunya yaitu jenis kelamin, laki-laki cenderung tidak betah karena gengsi yang di jual adalah produk wanita. Faktor lainnya adalah ada hal-hal yang membuat karyawan merasa tidak nyaman kemudian ada banyak hal lain yang perlu diperbaiki seperti fasilitas yang tidak melihat kesejahteraan dan kenyamanan pegawai. Bahkan makan minum duduk saja ada aturannya.

Kata Kunci : *Turnover intention*

Dosen Pembimbing I : Tubel Agusven. S.T.,M.M

Dosen Pembimbing II : Imran Ilyas, M.M

A B S T R A C T

TURNOVER ANALYSIS INTENTION EMPLOYEES AT PT. BRUN BRUN RETAILINDO SEJAHTERA TANJUNGPINANG

*Nuranisah. 15612144. Management. High School of Economic Sciences (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang.*

This research aims to analyze the factors that affect the turnover intentions employees at PT. Brun Brun Retailindo Sejahtera Tanjungpinang. The method used in this research is a qualitative method with the number of informant that is 7 persons.

In this study using qualitative descriptive, descriptive research with a qualitative approach intends to give an overview of the phenomenon and recognize the roles, constraints, solutions to minimize Turnover intention K in PT Brun brun Retailindo sejahter Tanjungpinang.

Based on the previous data collection explained that there are 3 indicators to see the turnover in Pt Brun-Brun Tanjungpinang is thought to get out of the organization, then desire to find a new job and desire to leave the organization in several months ahead. It was found that while working at PT. Brun Brun employees were already planning out of the company, this is because there are things that make the employees feel uncomfortable then there are many other things that need to be repaired such as facilities that do not see the welfare and comfort of employees. Even eating a drink sitting there is a rule. Not only that based on the results of the research known that while working employees still want to leave in several months ahead, employees are mostly planning to get a much better job.

Factors affecting the intencing of turnover in PT. Brun Brun Retailindo Sejahtera Tanjungpinang are external factors and internal factors. These external factors include the difficulty of sales so that the target and workload become high, while the internal factors include the condition of the workspace in the small PT. Brun Brun and do not have adequate facilities, wages or overtime, work skills, and supervise, as well as the personal characteristics of employees that include one of the gender, males tend not to feel at home because the Prestige sold is a Another factor is there are things that make employees feel uncomfortable then there are many other things that need to be repaired such as facilities that do not see the welfare and convenience of employees. Even eating a drink sitting there is a rule.

Keywords: Turnover intention

Supervising lecturer I: Tubel Agusven. S.T.,M.M

Lecturer II: Imran Ilyas, M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Disamping itu manajemen merupakan suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dalam organisasi apapun, baik bisnis maupun pemerintah sumber daya manusia (SDM) sangat penting karena dalam organisasi sumber daya manusia memegang peranan yang paling utama.

Menuru Hasibuan (2013) Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap organisasi. Menurut Simamora (Sutrisno, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi kelompok kerja.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada organisasi, unsur manusia (karyawan) perlu adanya motivasi dan pengarahan, sehingga mereka dapat menyumbangkan tenaga dan fikiran untuk kemajuan sebuah organisasi. Dengan menyadari bahwa kunci sukses suatu usaha adalah faktor sumber daya manusainya, maka kepuasan kerja karyawan sangat penting agar karyawan memiliki loyalitas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Seorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kinerja, sebaliknya seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap kerja. Dari pengertian diatas kepuasan kerja pada dasarnya menyangkut perilaku karyawan terhadap lingkungannya. Salah satu bentuk perilaku karyawan terhadap lingkungannya adalah munculnya keinginan untuk keluar (*turnover intention*) yang dapat berujung kepada kepuasan karyawan.

Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan atau organisasinya secara suka rela menurut pilihan sendiri, Zeffane (Putrianti, Hamid, & Mukzam, 2014), sedangkan Menurut Chen & Francesco (Dharma, 2013) *Turnover intentions* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Jewell dan siegall (Wahyuni, Zaika, & Anwar, 2014) mengatakan bahwa *turnover* ialah makna terakhir bila tekanan yang dirasakan oleh karyawan sudah terlalu besar dan *turnover* mengacu pada anggota organisasi yang keluar. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Saat ini tingginya tingkat *intention turnover* karyawan telah menjadi yang serius bagi organisasi, khususnya

swasta. Terjadi *turnover intention* tidak tergantung pada besar atau kecilnya suatu organisasi, namun hampir disetiap organisasi mengalami hal seperti ini.

Timbulnya keinginan untuk pindah kerja kerja (*Turnover Intention*) karyawan memang merupakan masalah yang sudah sering dihadapi oleh para pengusaha sejak revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja yang melampaui batas serta tiadanya jaminan sosial menjadi penyebab utama timbulnya *Turnover* atau keinginan pindah kerja pada waktu itu.

PT.Brun Brun Retailindo Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail khususnya dibidang fashion yang didirikan pada tahun 2013. Mempunyai 61 store di seluruh Indonesia termasuk Kepulauan Riau yang memiliki 2 store di Batam dan 1 Store di Tanjungpinang. Store Brun Brun Tanjungpinang berada di pusat perbelanjaan terbesar di kota Tanjungpinang yakni Tanjungpinang City Center (TCC) dibangun sejak 2017. Brun Brun Tanjungpinang memiliki 5 karyawan terdiri atas 1 store manajer dan 4 Sales Staff.

Semakin berkembangnya perusahaan semakin baik manajemen yang diterapkan namun berbeda dengan Brun Brun Tanjungpinang, di Brun Brun Tanjungpinang omset penjualan menurun setiap tahunnya. Kemudian berdasarkan survey awal dan observasi pada Brun Brun Tanjungpinang ada beberapa permasalahan karyawan pada Brun Brun Tanjungpinang yaitu tingkat pergantian karyawan selama 1 tahun cukup banyak yaitu 10 karyawan yang keluar atas keinginan sendiri ditunjukkan dengan data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan Brun Brun Tanjungpinang
Tahun 2017/2018

No	Bulan	Karyawan sebelum & keluar	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah
1	Agustus	3	1	1	3
2	September	3	2	1	4
3	Oktober	4	-	1	3
4	November	3	1	2	2
5	Desember	2	2	-	4
6	Januari	4	1	-	5
7	Februari	5	1	1	5
8	Maret	5	1	1	5
9	April	5	-	-	5
10	Mei	5	1	2	5
11	Juni	3	2	-	5
12	Juli	5	1	1	5
Total			13	10	

Sumber Data : Brun Brun Tanjungpinang

Berdasarkan tabel 1.2 *turnover* dapat diukur berdasarkan indeks laju *turnover* secara kuantitatif dan dinyatakan dalam persentase berdasarkan jangka waktu 1 tahun dengan menggunakan rumus Hasibuan (Nitimihardja, 2012) maka *turnover* karyawan Brun Brun Tanjungpinang dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T_o &= \frac{\text{Jumlah Karyawan diterima} - \text{jumlah karyawan keluar}}{\frac{1}{2} (\text{jumlah karyawan awal} + \text{jumlah karyawan akhir})} \times 100 \% \\
 &= \frac{13 - 10}{\frac{1}{2} (3 + 5)} \times 100\% \\
 &= 75\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan tingkat *turnover* karyawan Brun Brun Tanjungpinang tinggi yaitu 75%. Antara pegawai yang masuk dan keluar tidak berbeda jauh, hampir setiap bulan terjadi *turnover*.

Bahkan jika dilihat dari data pada bulan Mei antara pegawai masuk dengan pegawai yang keluar tidak seimbang, yang masuk 1 orang namun yang keluar 2 orang.

Fenomena yang lainnya adalah beberapa karyawan yang kurang disiplin seperti telat masuk bekerja jika dilihat dari aturan setiap karyawan tidak boleh datang terlambat namun ada yang sudah 30 menit dari jam kerja baru datang dengan urusan pribadi, kemudian besoknya yang lainnya berbuat hal yang sama, karyawan terlambat biasanya dengan alasan pribadi.

Karyawan sering melakukan protes kepada pimpinan atas pekerjaan tambahan yang diberikan terutama jika hal itu tidak memiliki upah tambahan. Pekerjaan yang ada di PT. Burn-Burn ini tidak memiliki pembagian yang jelas, semua karyawan diuntut untuk dapat bekerja secara rangkap mulai dari sales, kasir, kemudian juga diwajibkan untuk bersih-bersih seperti menyapu, pel, dan merekap barang yang ada.

Berdasarkan pengamatan awal tersebut maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul tentang "Analisis *Turnover Intention* Karyawan Di PT. Brun Brun Retailindo Sejahtera Tanjungpinang"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian merumuskan permasalahan yaitu apakah faktor-faktor yang mempengaruhi

turnover intentions karyawan di PT. Brun Brun Retailindo Sejahtera Tanjungpinang?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intentions* karyawan di PT. Brun Brun Retailindo Sejahtera Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan, menambah, serta mengembangkan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *turnover intentions* dan dampaknya bagi perkembangan usaha/perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan, dapat memberikan kontribusi praktis untuk perusahaan guna mengurangi tingkat *Turnover* dimasa yang akan mendatang
2. Bagi penulis, sebagai bahan menambah ilmu pengetahuan dan mendalami teori-teori mengenai manajemen sumber daya manusia, *Turnover* karyawan, serta apa saja yang termasuk dalam *turnover* karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini dimaksudkan agar memberikan gambaran yang jelas dan sistematis untuk mempermudah bagi para pembaca dalam memahami penulisan dalam penelitian ini. Masing-masing bab secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua yang di didalamnya mengemukakan serta menjelaskan tentang hal-hal yang mendasari penelitian ini yang terdiri dari teori-teori ilmu pengetahuan yang ada hubungannya dengan permasalahan dalam penelitian ini, hasil-hasil penelitian terdahulu serta hipotesis penelitian yang memberikan gambaran yang akan diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel perusahaan yang diteliti, jenis dan sumber data yang akan dipakai, metode pengumpulan data serta metode analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan data-data yang dihasiikan dari lapangan dan diolah dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dilakukan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian dan saran yang merupakan suatu bahan masukan yang dapat sebagai kritikan bagi pihak akademis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Ada beberapa definisi tentang MSDM yang dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Hasibuan (2013) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari definisi tersebut, Hasibuan tampaknya memberikan penekanan bahwa MSDM adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan MSDM, tidak hanya seorang pemimpin mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada cara seorang pemimpin mendesain sebuah formasi tertentu yang diaplikasikan pada SDM yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Nawawi (Yani, 2012) Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan

eksistensinya. Atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Simamora (Sutrisno, 2016) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi kelompok kerja.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan-kegiatan pengolahan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklarifikasikan ke dalam beberapa fungsi. Sebagai ilmu terapan ilmu manajemen, MSDM memiliki fungsi manajemen dengan penerapan dibidang sumber daya manusia. Melayu S.P. (hartatik, 2014) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

1. Fungsi-fungsi Manajemen

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan dalam membantu terwujudnya tujuan.

Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah untuk mengorganisasikan semua karyawan yang dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja yang baik, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

2. Fungsi-fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi ialah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan posisi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan primer serta pedoman pada batas upah minimum pemerintah dengan berdasarkan *internal* maupun *eksternal* konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar terasa tercipta kerja sama yang sesuai dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pension.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Sebab, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma social.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan, kecelakaan yang memaksa seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak kerjanya, pension dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora (Hartatik, 2014) tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain:

1. Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negative dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah social.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertankan kualitas kehidupan kerja, serta mengelola perubahan dan mengomunikasikan kebijakan, serta yang paling penting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya didalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

2.1.1.4 Manfaat Sumber Daya Manusia

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) akan dapat memberikan berbagai manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, berikut adalah manfaat MSDM pada organisasi/perusahaan Nawawi (Yani, 2012);

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki system informasi SDM
2. Organisasi atau perusahaan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan

3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efisien dan efektif
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan suatu proses serta pembinaan karier secara efisien dan efektif
8. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagi keuntungan lainnya dalam mewujudkan system balas jasa bagi para pekerja.

Adapun manfaat bagi para pekerja menurut Nawawi (Yani,2012) adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja
- b. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja
- c. Mempermudah pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan
- d. Pekerja memperoleh penilaian kerja yang objektif
- e. Para pekerja melalui manajemen akan memperoleh gaji/upah dan pembagian keuntungan /manfaat lainnya secara layak

2.1.2 Turnover

2.1.2.1 Definisi Turnover

Menurut Prince (Juita, 2015) *turnover* adalah pergerakan dari karyawan suatu perusahaan atau keanggotaan melewati batas-batas perusahaan. Pengertian lain menurut Casio (Juita, 2015) *turnover* adalah segala pelepasan secara permanen dari sesuatu melewati batas-batas perusahaan. Sedangkan *turnover* menurut Mathis dan Jackson adalah suatu proses dimana karyawan meninggalkan perusahaan dan harus digantikan.

Jewell dan siegall (Wahyuni et al., 2014) *turnover* adalah makna terakhir bila tekanan yang dirasakan oleh karyawan sudah terlalu besar. Jewell dan siegall menerangkan dalam pengertian generik, *turnover* mengacu pada perubahan dalam keanggotaan dari organisasi, mencakup posisi yang ditinggalkan oleh pemegang jabatan yang keluar untuk digantikan oleh karyawan baru, dalam pengertian yang khusus, *turnover* yaitu mengacu pada anggota organisasi yang keluar.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Turnover

Pada dasarnya *turnover* menurut Mathis dan Jackson (Juita, 2015) dibagi menjadi dua, antara lain yaitu:

1) *Involuntary turnover*

Menurut Mathis dan Jackson *Involuntary turnover* adalah pembatalan karena perfoma yang jelek ataupun pelanggaran peraturan kerja. Sedangkan menurut Noe *Involuntary turnover* adalah pelanggaran disiplin ataupun perfoma yang jelek. Terdapat juga pengertian yang hampir serupa menurut Suwandi dan Indriyanto,

Involuntary turnover yaitu karyawan meninggalkan perusahaan karena terpaksa yang diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena *lay off*.

2) *Voluntary turnover*

Menurut Mathis dan Jackson *Voluntary turnover* adalah karyawan meninggalkan perusahaan yang disebabkan oleh pilihannya. Selain itu pengertian *Voluntary turnover* menurut Noe ialah yang diajukan oleh karyawan. Contohnya pensiun dan mendapatkan karir baru. Menurut Suwandi dan Indrianto yang dimaksud dengan *Voluntary turnover* adalah karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela.

2.1.2.3 Penyebab *Turnover*

Penyebab *turnover* menurut Mobley (Hakim, 2016) menggariskan secara detail faktor-faktor penyebab *turnover* yaitu:

1. Faktor *eksternal* dimana ada 2 sisi yang bisa dilihat, yaitu:
 - a. Aspek lingkungan, dalam aspek ini tersedianya pilihan-pilihan pekerjaan lain yang dapat menjadi faktor untuk kemungkinan keluar
 - b. Aspek individu, dalam aspek ini usia muda, jenis kelamin, dan masa kerja lebih singkat, besar kemungkinannya untuk keluar.
2. Aspek *internal* dimana ada 5 sisi yang bisa dilihat, yaitu:
 - a. Budaya organisasi, kepuasan terhadap kondisi-kondisi kerja dan kepuasan terhadap kerabat kerja merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan *turnover*.

- b. Gaya kepemimpinan, kepuasan terhadap pemimpin dan variable-variable lainnya seperti sentralisasi merupakan faktor yang menentukan *turnover*.
- c. Kompensasi, penggajian dan kepuasan terhadap pembayaran merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan *turnover*.
- d. Karir, kepuasan terhadap promosi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan *turnover*.

2.1.2.4 Dampak *Turnover*

Menurut Mobley (Halimah, Fathoni, & Minarsih, 2016) tinggi rendahnya *turnover* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

1. Beban kerja, jika *turnover* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang, semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.
2. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.
3. Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *Turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan. Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *Turnover intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.
5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru. Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.
6. Memicu stres karyawan. Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

2.1.2.5 Cara Mengatasi *Turnover*

Berikut ini sejumlah hal yang perlu dilakukan perusahaan dalam memerangi masalah tingginya tingkat keluar masuknya karyawan menurut Grensing (Ridlo, 2018), yaitu:

1. Mengevaluasi kembali praktek perekrutan karyawan. Mungkin perusahaan sedang memperkerjakan karyawan yang kualifikasinya terlalu tinggi dan tentu saja memiliki kemungkinan besar untuk merasa jemu atau tidak puas.
2. Memperkerjakan kembali mantan karyawan. Ini bisa memberikan kesan kepada yang lain bahwa perusahaan ini adalah sungguh tempat yang baik

untuk bekerja jika sudah sampai orang yang sudah keluar pun masuk kembali.

3. Mempertimbangkan pengembangan rencana pensiun atau pembagian keuntungan.
4. Meyakinkan diri bahwa perusahaan telah membuat kesempatan bagi promosi adil dan dapat dimengerti dengan baik.
5. Membuka saluran komunikasi bagi manajemen. Katika karyawan tak mengerti tujuan dari perusahaan dan bagaimana hal itu akan mempengaruhi hidup mereka, rasa tak puas bisa berkembang.
6. Meningkatkan penggunaan insentif dan non *finansial*. Penghargaan terhadap prestasi kerja, tanggungjawab tambahan adalah beberapa cara untuk melakukan hak ini.
7. Melakukan *interview* untuk karyawan yang mau pindah kerja dan meninggalkan perusahaan.
8. Menanyakan kepada karyawan sekarang tentang apa yang mereka suka dan tidak suka dari hal yang dipraktikkan di perusahaan. Survey sikap merupakan cara baik untuk mendapatkan informasi.
9. Melakukan penilaian secara teratur. Para karyawan perlu tahu bagaimana kerja mereka.

2.1.2.6 Cara Menghitung *Rate Employee Turnover*

Turnover dalam suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan indeks laju *turnover* secara kuantitatif dan dinyatakan dalam *persentase* berdasarkan jangka

waktu tertentu (biasanya dalam 1 tahun). *Persentase turnover* karyawan dihitung menggunakan rumus sebagai berikut Hasibuan (Nitimihardja, 2012) Keterangan:

$$T_o = \frac{\text{Jumlah Karyawan diterima} - \text{jumlah karyawan keluar}}{\frac{1}{2} (\text{jumlah karyawan awal} + \text{jumlah karyawan akhir})} \times 100 \%$$

- e. $TO = \text{Persentase Turnover}$
- f. Jumlah yang diterima = jumlah karyawan yang diterima dalam suatu perusahaan
- g. Jumlah yang keluar = jumlah karyawan yang keluar dalam suatu perusahaan.
- h. Jumlah karyawan awal = jumlah karyawan yang diterima pada awal sebelum adalah perekrutan dan keluarnya karyawan.
- i. Jumlah karyawan akhir = jumlah karyawan yang ada pada akhir bulan setelah adanya karyawan yang keluar.

2.1.2.7 Faktor yang Mempengaruhi *Turnover* Karyawan

Menurut Jewell dan Siegall (Wahyuni et al., 2014) ketika karyawan memiliki niat untuk berpindah kerja keorganisasian lain saat itulah terjadi gejala *turnover* dan ketika karyawan memilih untuk memutuskan hubungan kerja dan meninggalkan pekerjaannya dan organisasinya maka saat itulah terjadi *turnover*. Ada beberapa faktor yang terjadi akibat *turover* yaitu:

1. Usia

Pegawai muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pegawai yang lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan

adanya hubungan yang signifikan antara usia dan intensi *turnover* dengan arah hubungan negative. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin tinggi intensi *turnover*nya.

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dapat juga menyebabkan kemungkinan terjadinya *turnover*. Seorang pegawai yang tingkat pendidikannya semakin tinggi akan merasa kurang menikmati kerja yang monoton, sehingga kemungkinan dorongan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik akan terjadi. Apalagi didukung oleh usia pegawai yang relative muda. Tingkat pendidikan membuat status sosial seseorang semakin tinggi, sehingga berdampak pada penyesuaian terhadap pekerjaan yang didapatnya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi pula tuntutan mendapatkan pekerjaan yang layak.

3. Gaji

Melihat tujuan setiap individu bekerja adalah tidak semata-mata hanya untuk mengabdikan diri pada suatu organisasi, tetapi untuk mendapatkan sesuatu yang diberikan organisasi sebagai pengganti kontribusi yaitu gaji. Sehingga besar kecilnya gaji merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap perilaku, motivasi, keputusan dan *turnover* yang semakin meningkat serta loyaltitas seseorang karyawan pada pekerjaannya yang dikarenakan kurangnya gaji yang didapat.

4. Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan Mowday Michel dan Spector. Arnold dan Fieldam (Prawitasari, 2015) menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat pula dorongan seseorang itu untuk melakukan *turnover*.

2.1.3 Turnover Intentions

2.1.3.1 Definisi Turnover Intentions

Arti *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa *turnover intentions* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri Zefane dalam jurnal (Putrianti et al., 2014) sedangkan menurut Chen dan Francesco dalam jurnal (Dharma, 2013) *Turnover Intentions* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu menurut Wang dan Edy Nugroho dkk dalam jurnal (Nafiudin & Ummdiana, 2017) *turnover intentions* merupakan kesadaran dalam diri seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi yang ada saat ini, atau dengan kata lain bahwa *turnover intentions* adalah tingkat dimana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Sudiro dalam Putrianti et al (2014) “perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Di dalam arti yang luas, *turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.” Pendapat lain disampaikan oleh Hartono dalam Putrianti et al (2014) “*turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Probabilitas atau keinginan dari seseorang akan pindah dari pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pendahuluan akan terjadinya perputaran yang sebenarnya.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intentions*

Mobley dalam Dharma (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh faktor-faktor keorganisasian, meliputi:

1. Besar kecilnya organisasi, ada hubungannya dengan pergantian karyawan yang begitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar mempunyai kesempatan-kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber data manusia, system imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan.
2. Besar kecilnya unit kerja, mungkin juga berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok,

personalisasi, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.

3. Penggajian, para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Selain itu faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industry dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan yang relative. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah.
4. Bobot pekerja, masalah pokok ini banyak mendapat perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya dugaan bahwa tanggapan-tanggapan keprilakuan dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitasi atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggungjawab pekerjaan.
5. Gaya penyeliaan, sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya acuh tak acuh, tanpa memperdulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Novliadi, 2009) menyatakan adanya beberapa faktor terjadinya *Turnover intention*, yaitu:

1) Usia

Karyawan dengan usia yang lebih muda, cenderung memiliki tingkat keinginan berpindah lebih tinggi. Hal ini disebabkan karena karyawan yang usianya lebih lanjut, enggan apabila harus berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang semakin menurun, dan sebagainya.

2) Lama Kerja

Semakin lama bekerja, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. *Turnover* lebih sering dialami oleh karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Hal ini disebabkan karena para karyawan tersebut tidak dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan merasa pekerjaan yang dilakukan sangat berat.

3) Tingkat Pendidikan dan Intelegensi

Karyawan yang memiliki intelegensi yang tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan lainnya daripada karyawan dengan tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya terbatas.

4) Keikatan dengan perusahaan

Karyawan yang memiliki rasa keikatan yang kuat dengan perusahaan tempatnya bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki, rasa aman, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif.

Akibatnya adalah menurunnya dorongan untuk berpindah pekerjaan ke perusahaan lain.

5) Kepuasan Kerja

Ketidakpuasan kerja menjadi penyebab terjadinya *Turnover intention* memiliki beberapa aspek, yaitu ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawas, penghargaan, gaji, promosi dan hubungan interpersonal.

2.1.3.4 Indikator *Turnover Intentions*

Indikator yang digunakan untuk mengetahui intensi *turnover* dikembangkan dari penelitian Chen dan Francesco (Nafiudin & Ummidiana, 2017) sebagai berikut:

1. Pikiran untuk keluar dari organisasi. Saat karyawan merasa seperti diperlakukan tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengidentifikasi bahwa perlakuan yang tidak adil akan merangsang karyawan berfikir keluar dari organisasi. Pada indikator ini diukur dengan beberapa level yaitu, keadilan, keputusan/kebijakan, dan bonus tambahan.
2. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berfikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi yang lain. Pada indikator kedua ini diukur dengan system penggajian, fasilitas, peralatan kerja, serta lingkungan pekerjaan.

3. Keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. Karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan mereka (adil terhadap karyawan). Indikator terakhir dalam penelitian ini memiliki tiga level alat ukurnya yaitu, peluang karier dari luar perusahaan, kesungguhan dalam bekerja, dan mempromosikan pekerjaan.

Hartono dalam (Halimah et al., 2016) menyatakan *Turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain:

- a) Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggungjawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

- b) Mulai jenuh dalam bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orintasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

- c) Peningkatan pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *Turnover*. Karyawan

lebih sering meninggalkan tempat kerja ketiak jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d) Tingkat Protes kepada atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pidah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasn. Materi proses yag ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan

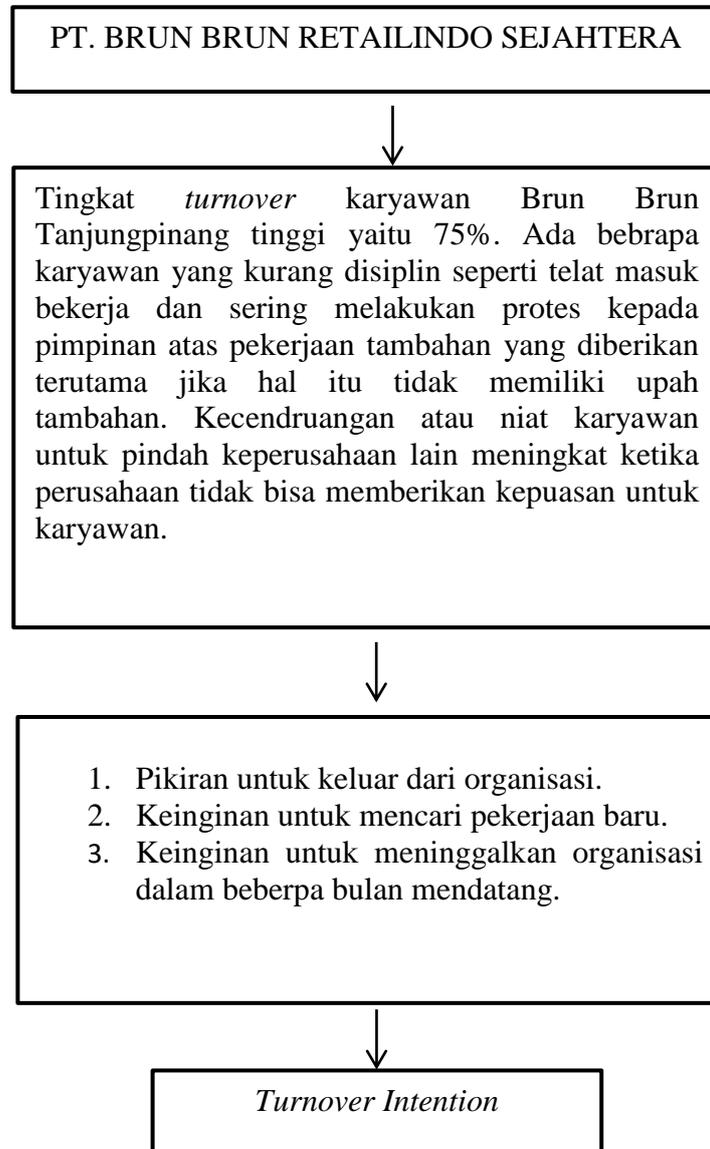
e) Perilaku positif yang berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggungjawab yang tinggi terhadap tugas yabg dibebankan, dan jika perilaku positif keryawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan karyawan ini akan melakukan *turnover intention*.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam buku (Sugiono, 2011), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Dalam kerangka penelitian ini peneliti akan mencoba menjelaskan masalah pokok penelitian. Penjelasan yang dsusun akan menggabungkan antara teori dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2019)

2.3 Penelitian Terdahulu

2.3.1 Penelitian Nasional

Penelitian yang dilakukan (Kol et al., 2012) judul “Analisis Faktor Keinginan Pindah Kerja (*intention turnover*) Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buol Provinsi Sulawesi Tengah”. Penelitian ini bertujuan memperoleh informasi secara mendalam tentang faktor penyebab keinginan pindah perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buol Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini akan dilaksanakan di Kabupaten Buol Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Dinas Kesehatan Kab.Barru diketahui tingginya angka turnover perawat di rumah sakit umum daerah Buol dengan tipe kelas D Plus. Hal ini menjadi salah satu permasalahan penting, khususnya menyangkut hal-hal apa yang menyebabkan timbulnya keinginan untuk pindah kerja (*intention turnover*) pada perawat. Teknik pengumpulan data yakni 1) Wawancara mendalam, 2) pengamatan (observasi), dan 3) telaah dokumen dan arsip. Variable penelitian yang terdiri dari variable bebas yaitu beban kerja, lama kerja, dukungan social, kompensasi, dan komitmen. Variable terikat adalah keinginan pindah kerja. Analisa data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga jalur yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan beban kerja, terdapat permasalahan pada jam kerja lembur dimana perawat mengalami kelebihan jam kerja yang mengakibatkan stress kerj. Sedangkan lama kerja, terdapat permasalahan dimana perawat tidak bisa mengembangkan ilmu dan keterampilannya dikarenakan sarana dan prasarana di rumah sakit yang belum

memadai. Berdasarkan dukungan social, belum ada dukungan dari rumah sakit terhadap pengembangan karir sebab RS jarang mengadakan pelatihan dan mengikutkan perawat terhadap kegiatan yang berhubungan tentang pengembangan ilmu. Kemudian kompensasi, insentif jasa medis yang diterima oleh perawat sudah memuaskan, hanya pencairan dana tersebut yang kadang terlambat dan juga manajemen rumah sakit tidak memberikan tunjangan hari raya dan komitmen, loyalitas perawat terhadap rumah sakit sangat rendah. Hal ini di indikasikan dari keinginan pindah perawat dengan alasan karena keinginan kembali bekerja di kampungnya dan keinginan ikut suami. Mengkaji kembali perda tentang jam kerja lembur perawat agar sesuai dengan beban kerja yang mereka peroleh. Disarankan agar Rumah Sakit Umum Buol kiranya lebih banyak membuka akses informasi tentang organisasi profesi untuk pengembangan karir. Disarankan pula insentif jasa medis perawat sebaiknya lebih diperhatikan oleh pihak manajemen rumah sakit agar tidak terjadi dan Badan Kepegawaian Daerah kiranya lebih memperketat seleksi penerimaan CPNS, lebih memprioritaskan putra daerah dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Kepada pemerintah daerah kiranya bisa memproduksi tenaga perawat dengan mendirikan sekolah keperawatan yang bermutu.

Penelitian yang dilakukan (Megawillyana Santoso dan Thomas Santoso, 2014), yang berjudul "Analisis Peranan Perusahaan Dalam Upaya Meminimalkan tingkat *Turnover* Pekerja Di Departement Penjualan Pada CV. X" jurnal AGORA Vol.2, No.2. penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis secara *turnover intention*, serta menganalisis bagaimana upaya organisasi untuk

meminimalkan tingkat *turnover* pekerja tetap dan tidak tetap di departemen penjualan pada CV. X. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini ialah metode kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana upaya organisasi untuk meminimalkan tingkat *turnover* pekerja tetap dan tidak tetap di departemen penjualan CV. X. Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat ditarik oleh peneliti adalah sebagai berikut Gejala *turnover intention* pada pekerja tetap di departemen penjualan pada CV. X adalah banyaknya protes pekerja terhadap jadwal kerja yang *extreme*, yaitu tetap *full* bekerja saat tanggal merah. Hal ini memicu kepuasan kerja yang rendah. Sedangkan untuk pekerja tidak tetap di departemen penjualan CV. X, gejala *turnover intention* ditunjukkan dari banyaknya pekerja yang lebih tertarik untuk bekerja diperusahaan pemerintah dan banyaknya pekerja yang mengundurkan diri dari perusahaan.

Penelitian yang dilakukan (Iskarim, 2015) dengan judul “*TURN-OVER GURU PADA MADRASAH ALIYAH NAHDLATUL ULAMA*” jurnal volume 13. Nomor 1, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dampak positif dan negative dari adanya pergantian (*turn-over*) guru di madrasah aliyah nahdlatul ulama Banyuputih Kabupaten Batang . Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif analisis dengan metode pengumpulan data berupa wawancara mendalam, angket, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya *turnover* yang tinggi pada guru atau pendidik di madrasah tersebut. Hasil dari penelitian ini adalah 1) pergantian (*turn-over*) guru di MANU Banyuputih Batang

mengakibatkan meningkatkan kehadiran guru yang berkompeten dan professional;

2) pergantian (*turn-over*) guru di MANU Banyuputih Batang memunculkan guru yang lebih potensial, kontributif dan reponsif terhadap perkembangan dan kebijakan-kebijakan Madrasah; 3) sekalipun demikian, terdapat persoalan adaptasi bagi guru baru dan tenaga kependidikan belum terjalin dengan baik, sehingga masih terasa adanya kesenjangan interaksi dalam kegiatan belajar mengajar. Guru baru cenderung lebih menutup diri dari komunitas guru-guru di Madrasah tersebut. Seiring berjalannya waktu, masa adaptasi yang penuh dengan kecanggungan sikap yang ditunjukkan guru baru akan berubah menjadi suasana yang menyenangkan, komunikatif, ineraksi yang harmonis, dan saling mendukung terwujudnya kegiatan belajar mengajar yang aktif, efektif dan berdaya saing.

2.3.2 Penelitian Internasional

Penelitian yang dilakukan (Suleiman AlBattat & Mat Som, 2013) dengan judul "*Employee Dissatisfaction and Turnover Crises in the Malaysian Hospitality Industry*". Jurnal Vol.8 No. 5. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang penyebab ketidakpuasan kerja yang memaksa seorang karyawan berhenti dari pekerjaan mereka saat ini dan mempertimbangkan peluang kerja lainnya. Hasil penelitian ini adalah mencoba menyajikan dampak faktor demografi, gaji dan upah, dan organisai lingkungan pada kepuasan karyawan. Ini berujuan untuk mengetahui apakah ketidakpuasan kerja menyebabkan pergantian niat yang akan mengarahkan karyawan ke perputaran yang sebenarnya dan meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Banyak literature sebelumnya telah dilakukan untuk menyelidiki kepuasan pekerja, keinginan

berpindah, dan kesetiaan pelanggan. Industry perhotelan di pariwisata Malaysia harus menyadari model Mobley dan aplikasinya sebagai miliknya salah satu model yang paling valid yang menjelaskan seri transisi karyawan ketika dihadapkan dengan kasus ketidakpuasan. Selain itu, Mobley berasumsi bahwa kasus ketidakpuasan karyawan akan dating kondisi kerja yang tidak dapat diterima, gaji rendah, dan ketidakadilan, mempengaruhi mereka yang berhenti. Berdasarkan *Literatur review*, kerangka teoritis telah dikembangkan. Penelitian ini berusaha untuk menjelaskan Model Mobley dan mendorong para pemangku kepentingan perhotelan Malaysia untuk meninjau dan mengembangkan strategi pekerjaan mereka untuk mengurangi efek dari krisis perputaran. Seperti yang diharapkan, temuan penelitian berdasarkan tinjauan Literatur mendukung Model Mobley dan aplikasinya. Temuan ini juga menunjukkan bahwa pemangku kepentingan perhotelan Malaysia harus mengakui orang miskin itu kondisi kerja, gaji rendah, dan ketidakadilan akan menyebabkan seseorang karyawan untuk *turnover* dan mengubah pekerjaan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Iqbal, 2010) dengan judul "*Employee Turnover : causes, Consequences and Retention Strategies in the Saudi Organization*". Jurnal Vol.6 No.10. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki perputaran karyawan di organisasi Saudi. Wajah Saudi masalah utama mereka ketika mencari pekerjaan. Mereka ditantang oleh klaim yang dibuat oleh pemilik dan pengelola PT Organisasi Saudi dan lainnya bahwa orang orang Saudi tidak setia pada organisasi yang memperkerjakan mereka namun, klaim ini gagal untuk menentang tinjauan literature, yang menegaskan bahwa organisasi

Saudi menyewa ekspatriat dari orang miskin ekonomi untuk mendapatkan kembalian investasi yang lebih tinggi tanpa memperhatikan kesejahteraan warga Negara Saudi. Namun, penelitian ini tidak menunjukkan bahwa organisasi Saudi harus memperkerjakan pekerja yang tidak tepat pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pelatihan. Ulasan ini juga telah mengidentifikasi bahwa keterampilan karyawan Saudi mungkin tidak saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja lokal saat ini, tetapi mereka dapat dikembangkan bersama pelatihan yang sesuai. Disarankan bahwa dalam banyak organisasi yang sukses, lebih sedikit perputaran karyawan adalah sumbernya keunggulan kompetitif yang harus terus mendapatkan keunggulan dalam pasar global yang kompetitif. Perputaran karyawan selalu menjadi salah satu tantangan bagi manajer sumber daya manusia dan masing-masing pemberi kerja di Negara-negara yang berkembang pesat termasuk Kerajaan Arab Saudi. Sebagian besar pengusaha di Kerajaan tidak sadar mengapa karyawan memilih untuk meninggalkan organisasi mereka dan mengapa mereka tetap tinggal. Para karyawan yang meninggalkan permintaan organisasi dan juga mereka yang meninggalkan inisiatif mereka sendiri dapat menyebabkan gangguan perasi, dinamika tim kerja dan kinerja unit. Kedua jenis pergantian membuat biaya untuk organisasi. Namun, mempertahankan karyawan terbaik mereka manajer harus memastikan organisasi mereka berkomunikasi dengan jelas harapan tentang penghargaan, lingkungan kerja dan standar produktivitas dan kemudian memenuhi janjinya. Setelah mengatakan bahwa perputaran karyawan yang menjadi masalah serius di organisasi-organisasi Timur Tengah, ada terbatas penelitian yang menyelidiki hal

itu, terutama studi tentang penyebab dan akibatnya sangat sedikit. Makalah ini meneliti penyebabnya peputaran karyawan, efek dan menyarankan beberapa strategi tentang bagaimana mengurangi *turnover* karyawan di Saudi konteks bisnis.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif bermaksud untuk memberikan gambaran mengenai fenomena dan mengenali peran, kendala, solusi untuk meminimalkan *Turnover intention* karyawan di PT Brun Brun Retailindo Sejahtera Tanjungpinang. Berdasarkan Herdiansyah (2010) mengatakan “penelitian kualitatif adalah penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mandalam antara peneliti dan fenomena yang diteliti.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (informan) Yang dapat peristiwa tertentu yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, hasil observasi terhadap suatu objek benda, kejadian atau kegiatan , dan data. Menurut Sunyoto (2011) Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya. Dalam proses ini penulis informan ditunjukkan kepada pemimpin, karyawan yang masih bekerja dan karyawan yang sudah keluar pada PT Brun Brun Retailindo Sejahtera Tanjungpinang.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012) mendefinisikan data sekunder adalah sebagai berikut: “sumber sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan” dan karya ilmiah yang relevan dengan penelitian. Data sekunder adalah data pendukung untuk melengkapi data primer yang menunjang keberhasilan penelitian, seperti dokumen-dokumen untuk melengkapi hasil penelitian dari PT Brun Brun Retailindo Sejahtera Tanjungpinang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2011) teknik pengumpulan data merupakan langkah awal yang paling strategis dalam penelitian strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Sumber data yang paling umum digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

3.3.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2016) mengatakan teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila peneliti berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi yang digunakan oleh peneliti yaitu observasi nonpartisipan dan terstruktur. Yang

dimaksud observasi nonpartisipan (Sugiyono, 2016) adalah penelitian yang tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat *independent* dan terstruktur yaitu telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya. Penelitian yang dilakukan disini ialah mengamati *Turnover Intention* karyawan yang ada pada PT Brun Brun Retailindo Sejahtera Tanjungpinang, dimana kurang satu tahun banyak karyawan yang berpindah bahkan dengan waktu yang singkat.

3.3.2 Wawancara (*Interview*)

Wawancara menurut Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa wawancara digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Jenis wawancara untuk pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa wawancara terstruktur yang dilakukan secara bebas dan tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis maupun lengkap. Adapun pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan, pertanyaan diajukan kepada kepada *took* atau sebagai pengawas semua aktivitas yang ada pada PT Brun Brun, dimana pemimpin yang memahami apa yang ada pada organisasinya, kemudian para karyawan yang masih bekerja pada objek penelitian yaitu di Brun Brun Pari Tanjungpinang, dan beberapa mantan karyawan yang pernah bekerja pada perusahaan tersebut.

3.3.3 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015) mengatakan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlaku. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, dan karya-karya monumental dari seorang. Adapun dokumen yang didapat pada penelitian ini secara langsung adalah gambaran dari organisasi ini dan berupa catatan jumlah karyawan tahun 2017 dan 2018 yang menunjukkan makin tingginya jumlah *Turnover*.

3.4 Informan Penelitian

Informan adalah objek penting dalam sebuah penelitian. Informan adalah prang-orang dalam latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi luar penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1
Tabel jumlah informan

Jabatan	Jumlah (orang)
Store Manajer	1
Sales Staff	3
Karyawan yang sudah keluar	3
Jumlah	7 orang

Adapun informan pada penelitian ini berjumlah 6 orang, dimana terdiri dari store manajer, 3 orang karyawan atau disebut Sales staff, dan 3 karyawan yang sudah keluar dari PT Brun Brun ini. Store manajer ini akan menjadi kunci dari penelitian ini, dikarenakan store manajer lebih banyak mengerti tentang perusahaan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Karena berdasarkan informasi itu, ia akan mengetahui bagaimana caranya melakukan pengukuran yang sama atau diperlukan yang baru.

Definisi operasional pada penelitian ini dapat dilihat pada table 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.2

Definisi Operasional

Variable	Definisi	Indikator	Pengukuran
<i>Turnover Intention</i>	Menurut Wang et.All dalam Edy Nugroho dkk dalam jurnal (Nafaudin & Nana Umdiana, 2017) <i>turnover intention</i> merupakan kesadaran dalam diri seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi yang ada saat ini, atau dengan kata lain bahwa <i>turnover intention</i> adalah tingkat dimana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan	<p>a. Pikiran untuk keluar dari organisasi.</p> <p>b. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru.</p> <p>c. Keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.</p> <p>Sumber : Chen dan Fransesco (Nafiudin dan Ummidiana, 2017)</p>	wawancara

3.6 Teknik Pengolahan Data

Kegiatan yang cukup penting dalam proses keseluruhan penelitian adalah pengolahan data. Dengan pengolahan data diketahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian hasil penelitian akan segera diketahui.

Adapun mengolah data model analisis Miles dan Huberman dalam buku (Sugiyono, 2016) sebagai berikut:

1. Data Reduksi

Data yang diperlukan dilapangan jumlahnya cukup banyak, maka dari itu apa yang ingin diteliti perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkup, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Data yang direduksi adalah wawancara pemimpin, karyawan dan mantan karyawan di PT Brun Brun Retailindo Sejahtera.

2. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara katagori, *flowchart* dan sejenisnya. Miles dan Huberman (Sugiyono, 2016) mengatakan yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitaitaf adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan

mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

3. Penarikan Simpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2016) adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan. Setelah menarik simpulan peneliti dapat merangkum hal penting yang ada pada penelitian ini.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015) Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola,

memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

3.7.1 Uji Kredibilitas

Menurut Sugiyono (2017) ada banyak macam cara mengujian kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif. Pada penelitian ini peneliti mengambil 1 cara untuk menguji keabsahan data penelitian yaitu dengan cara uji triangulasi.

3.7.1.1 Triangulasi

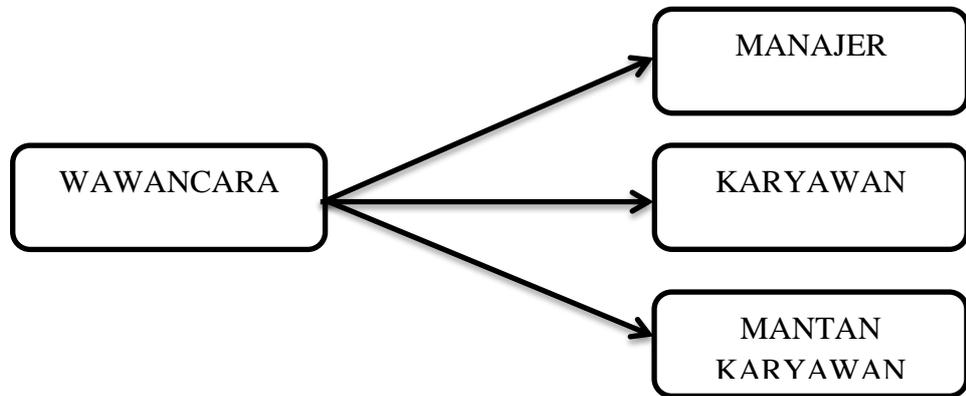
Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengambilan data, dan waktu.

Pada uji triangulasi ini peneliti mengambil satu cara dari triangulasi yaitu triangulasi sumber data.

1. Triangulasi Sumber data

Menurut Sugiyono (2015) triangulasi sumber data adalah untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, sebagai contoh, menguji kredibilitas tentang *turnover intention* karyawan, maka pengumpulan data dan pengujian data yang diperoleh dilakukan keatasan yang menguasai, kebawahan yang dipimpin, dan pada karyawan yang telah keluar dari organisasi yang terlibat dalam penelitian.

Gambar 3.1
Triangulasi sumber data



Sumber : (Sugiyono, 2013)

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma. (2013). Hubungan antara turnover intention dengan komitmen organisasional di PT.X medan. *Jurnal Bisnis, D A N Niaga, Jurusan Administrasi Medan, Politeknik Negeri*, 16(1).
- Hakim. (2016). *Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing*. I(2), 66–83.
- Halimah, T., Fathoni, A., & Minarsih, M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Galael Supermarket (Studi Kasus pada Galael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–16.
- hartatik. (2014). *buku praktis pengembangan SDM*. jakarta: SJok.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiansyah. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. jakarta: Salemba Humaniaka.
- Iqbal, A. (2010). Employee turnover: Causes, consequences and retention strategies in the Saudi organizations. *The Business Review, Cambridge*, 16(2), 275–281.
- Iskarim, M. (2015). TUN-OVER GURU PADA MADRASAH ALIYAH NAHDATUL ULAMA. *Statistik Daerah Kecamatan Kartasura Tahun*, 13, 17–18.
- Juita, R. (2015). Efektifitas Penerapan Program Penanganan Turnover Karyawan Staf Manajemen PT. BEHAESTEX Group. *Al Tijarah*, 1(2), 157. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v1i2.953>
- Kol, E., Arkan, F., İlaslan, E., Akıncı, M. A., Koçak, M. C., Elisa, G., ... Tahsinia, N. (2012). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEJADIAN TURNOVER PERAWAT PELAKSANA TAHUN 2009 DI RUMAH SAKIT BHAKTI YUDHA DEPOK TESIS Oleh Rosamey Elleke Langitan. *Collegian*, 2(November 2012), 322–334. <https://doi.org/19856-2013>
- Megawillyana Santoso dan Thomas Santoso. (2014). *Tingkat Turnover Pekerja Di Departemen Penjualan*. 2(2).
- Nafiudin, N., & Ummidiana, N. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 69–91. Retrieved from www.portalHR.com.2012

- Nitimihardja. (2012). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu*. 1–11.
- Novliadi, F. (2009). *Ferry Novliadi : Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan....*.
- Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2014). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan PT . TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), 1–9.
- Ridlo. (2018). *Turn over (Literature Review) in Bahasa for Healthcare*.
- Sugiono. (2011). *metode penelitian kuantitatif , kualitatif dan R&D*. Bandung: alfabeta.
- sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. bandung: alfaBeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suleiman AlBattat, A. R., & Mat Som, A. P. (2013). Employee Dissatisfaction and Turnover Crises in the Malaysian Hospitality Industry. *International Journal of Business and Management*, 8(5), 62–71. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n5p62>
- sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. yogyakarta: CAPS center for academicpublishing service.
- Sutrisno, E. (2016). *MSDM*. Jakarta: KENCANA.
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8(2), 89–95.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Mitra Wacana Media.