

**ANALISIS *TURNOVER* PADA PT. XYZ TANJUNGPINANG
(STUDI KASUS PADA EX. KARYAWAN PERUSAHAAN
OTOMOTIF TANJUNGPINANG)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

RIKO MASFIANTO

NIM : 15612359

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



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

2019

**ANALISIS *TURNOVER* PADA PT. XYZ TANJUNGPINANG
(STUDI KASUS PADA EX. KARYAWAN PERUSAHAAN
OTOMOTIF TANJUNGPINANG)**

SKRIPSI

RIKO MASFIANTO

NIM : 15612359



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

2019

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS *TURNOVER* PADA PT. XYZ TANJUNGPINANG (STUDI
KASUS PADA EX. KARYAWAN PERUSAHAAN OTOMOTIF
TANJUNGPINANG)**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : RIKO MASFIANTO
NIM : 15612359

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Imran Ilyas, MM
NIDN.1007036603 / Lektor

Dwi Septi Haryani, S.T. M,M
NIDN.1002078602 / Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Imran Ilyas, MM
NIDN.1007036603 / Lektor

SKRIPSI BERJUDUL
**ANALISIS *TURNOVER* PADA PT. XYZ TANJUNGPINANG (STUDI
KASUS PADA EX. KARYAWAN PERUSAHAAN OTOMOTIF
TANJUNGPINANG)**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Riko Masfianto

NIM : 15612359

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh
Agustus Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan Telah Memenuhi
Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Imran Ilyas, MM
NIDN.1007036603 / Lektor

Tubel Agusven, S.T.,M.M
NIDN.1017087601 / Asisten Ahli

Anggota,

Evita Sandra, S.Pd, M.M
NIDN.1029127202 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 20 Agustus 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua

Charly Marlinda, SE.M.Ak.Ak.CA
NIDN.1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Riko Masfianto
NIM : 15612359
Indeks prestasi kumulatif : 3,06
Program studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis *Turnover* Pada PT. XYZ 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 manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 02 Agustus 2019

Penyusun,

Riko Masfianto
NIM : 15612359

MOTTO

*“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)

*“Sesungguhnya Bersama Kesukaran Itu Ada Keringanan, Karena Itu Bila Kau Sudah
Selesai (Mengerjakan Yang Lain) Dan Berharaplah Kepada Tuhanmu.”*

(Q.S Al Insyirah : 6-8)

*“Jangan Lihat Masa Lampau Dengan Penyesalan, Jangan Lihat Masa Depan Dengan
Ketakutan , Lihat Lah Hari Ini Dengan Kesadaran “*

(Riko Masfianto)

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillah rabbil alamin

*Sujud Syukur Kepada Allah SWT, Taburan Kasih Sayingmu Telah Memberiku Kekuatan.
Atas Karunia Yang Kau Nerikan Akhirnya Skripsi Ini Dapat terselesaikan, Sholawat dan*

Salam Selalu Terlimpahkan

Kehariban Rasulullah SAW

Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada

Almamater Saya Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang

Kedua Orang Tua Saya Bapak Masnan dan Ibu Efi Beserta Adik-Adik Saya Tercinta Rina

Haryani, Andre Kurniawan dan Dely Anggriani

Keluarga Besar Program Studi Manajemen

Khususnya Angkatan 2015 Executive

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ANALISIS *TURNOVER* PADA PT. XYZ TANJUNGPINANG (Studi Kasus Pada Ex. Karyawan Perusahaan Otomotif Tanjungpinang)”. Dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang megantar manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benerang ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Saya menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun material. Oleh karena itu, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti, S.E. M. Si. Ak. CA Selaku Wakil Ketua I dan III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA Selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Pak Imran Ilyas, MM Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Sekaligus dosen pembimbing skripsi I yang telah berkenan memberikan

tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.

5. Ibu Dwi Septi Hariyani, ST. MM selaku dosen pembimbing skripsi II yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan saya selama menyusun skripsi dan memberikan banyak ilmu serta solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
6. Segenap dosen pengajar pada fakultas ekonomi STIE Pembangunan Tanjungpinang atas ilmu , pendidikan dan pengetahuan yang telah diberikan kepada saya selama duduk dibangku perkuliahan.
7. Segenap staf pegawai fakultas ekonomi STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah banyak membantu saya selama ini.
8. Kedua orang tua. Ayahanda dan ibunda tercinta Bapak Masnan dan ibu Efi yang telah memeberikan dukungan baik moril maupun material serta doa dan dukungan tiada henti-hentinya kepada saya
9. Sahabat-sahabatku “Angga Prastianto, Andi Ismail, Muhammad Fajar Dwi Mulyana, Vicky Bachtiar, wahyu Adi Purnomo”. Dan masih banyak lagi yang lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
10. Dan seluruh teman-teman angkatan 2015 manajemen Executive terima kasih atas dukungan dan motivasinya kepada saya.
11. Hasnawati, yang telah membantu dan memebrikan semangat setiap harinya dalam penyelesaian skripsi ini.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki saya. Oleh karena itu,

saya mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang manajemen. Akhir kata, semoga Allah SWT memberikan perlindungan bagi kita semua. saya ucapkan terima kasih.

Tanjungpinang, 02 Agustus 2019

Riko Masfianto
15612359

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTO

KATA PENGANTARvii

DAFTAR ISIx

DAFTAR TABELxiii

DAFTAR GAMBARxiv

DAFTAR LAMPIRANxv

ABSTRAKxvi

ABSTRACTxvii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2. Rumusan Masalah 5

1.3 Batasan Masalah 5

1.4 Tujuan penelitian 6

1.5 Kegunaan Penelitian 6

1.5.1 Kegunaan Ilmiah 6

1.5.2 Kegunaan Praktis 6

1.6 Sistematika Penulisan 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8

2.1 Tinjauan teori 8

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 8

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 8

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.1.2 Kepuasan Kerja 11

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja 11

2.1.2.2 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja 12

2.1.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2.4	Indikator kepuasan kerja.....	14
2.1.3	Turnover.....	15
2.1.3.1	Defenisi Turnover.....	15
2.1.3.2	Jenis Jenis Turnover.....	15
2.1.3.3	Penyebab Turnover.....	16
2.1.3.4	Dampak Turnover.....	17
2.1.3.5	Cara Mengatasi Turnover.....	18
2.1.3.6	Indikator Turn Over Karyawan.....	19
2.2	Kerangka Pemikiran.....	21
2.3	Penelitian Terdahulu.....	22
	BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1	Metode Penelitian.....	27
3.2	Jenis Penelitian.....	27
3.3	Jenis Data.....	28
3.3.1	Data Primer.....	28
3.3.2	Data Sekunder.....	28
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.4.1	Wawancara.....	29
3.5	Populasi dan Sampel.....	30
3.5.1	Populasi.....	30
3.5.2	Sampel.....	30
3.6	Definisi Operasional Variabel.....	30
3.7	Teknik Pengolahan dan analisis Data.....	31
	BAB IV HASIL ANALAISIS DATA	34
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	34
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	34
4.1.2	Hasil Analisis Data.....	36
4.1.2.1	Reduksi Data.....	36
4.1.2.2	Penyajian Data.....	43
4.1.2.3	Penarikan Kesimpulan.....	49

4.2 Pembahasan.....	51
4.2.1 Faktor Penyebab Turn Over Karyawan.....	51
4.2.2 Upaya Penanganan Turn Over.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran.....	65
5.2.1 Saran untuk Penelitian di Masa Mendatang.....	65

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.3.4 Dampak <i>Turn Over</i>	17
Tabel 2.3 Jurnal Nasional Dan Internasional	24
Tabel 3.6 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1 Hasil Reduksi Data Responden 01	37
Tabel 4.2 Hasil Reduksi Data Responden 02	39
Tabel 4.3 Hasil Reduksi Data Responden 03	40
Tabel 4.4 Hasil Reduksi Data Responden 04	41
Tabel 4.5 Hasil Reduksi Data Responden 05	42
Tabel 4.6 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.7 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
Tabel 4.8 Jumlah Responden Berdasarkan Usia Kerja	46
Tabel 4.9 Penyaji Data	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	22
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	: Judul Lampiran
Lampiran 1	: Pedoman Wawancara
Lampiran 2	: Hasil Wawancara Dengan Responden
Lampiran 3	: Identitas Informan
Lampiran 4	: Curriculume Vitae (Riwayat Hidup)
Lampiran 5	: Plagiarism

ABSTRAK

ANALISIS *TURNOVER* PADA PT. XYZ TANJUNGPINANG (Studi Kasus Pada Ex. Karyawan Perusahaan Otomotif Tanjungpinang)

Riko Masfianto. 15612359. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
rikomasfianto@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *turn over* yang terjadi pada PT. XYZ, dimana jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 5 orang ex. karyawan yang terdiri dari bagian *Sales Executive*, Mekanik dan Kasir.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sedangkan untuk teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan studi pustaka. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Snowball sampling* dimana suatu teknik *Snowball sampling* merupakan salah satu metode dalam pengambilan sample dari suatu populasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penyebab *turn over* pada PT. XYZ adalah beratnya beban kerja yang diberikan, gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, suasana kerja yang kurang menyenangkan dan juga perusahaan kurang memperbaiki kesejahteraan karyawan. Berdasarkan indikator *turn over* karyawan ada 4 indikator yang mempengaruhi *turn over* karyawan, indikator yang pertama usia, mayoritas ex. Karyawan PT. XYZ berumur 20-35 tahun, pada usia kerja di range tersebut pekerja usia muda memiliki tingkat *turn over* yang sangat tinggi, kemudian indikator yang kedua mengenai tingkat pendidikan mayoritas ex. Karyawan PT. XYZ berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), tingkat pendidikan juga sangat berpengaruh terhadap tingginya tingkat *turn over* karyawan. Indikator yang ketiga adalah gaji, besarnya gaji yang diterima karyawan di PT. XYZ tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan indikator yang terakhir adalah kepuasan kerja, mayoritas ex. Karyawan mayoritas mereka tidak puas atas pekerjaan yang dilakukan hal ini dikarenakan beban pekerjaan yang cukup tinggi dan tingginya *underpreasure* dari atasan membuat mereka merasa tertekan selain itu suasana kerja yang kurang menyenangkan dan juga kurangnya apresiasi dari manajemen PT. XYZ kepada karyawan.

Kata Kunci : *Turn over*

Pembimbing I : Imran Ilyas, MM

Pembimbing II : Dwi Septi Hariyani, ST. MM

ABSTRACT

ANALYSIS TURNOVER AT PT. XYZ TANJUNGPINANG (Case of Ex. Employee Tanjungpinang Automotive Company)

Riko Masfianto. 15612359. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
rikomasfianto@gmail.com

This study aims to determine how the turn over that occurred at PT. XYZ, where the number of respondents in this study were 5 ex. employees consisting of Sales Executive, Mechanics and Cashiers.

The type of research used is qualitative research. The type of data used in this study are primary data and secondary data while for data collection techniques using interviews and literature study. The sample technique used in this study is Snowball sampling where a Snowball sampling technique is one method of taking samples from a population.

The results showed that the factors causing turn over at PT. XYZ is the weight of the workload provided, the salary is not in accordance with the work provided, the work atmosphere is less pleasant and also the company does not improve employee welfare. Based on employee turnover indicators there are 4 indicators that affect employee turnover, the first indicator is age, the majority are ex. PT employees. XYZ aged 20-35 years, at the age of working in that range young workers have a very high turnover rate, then the second indicator of the majority education level ex. PT employees. XYZ educated high school (SMA), the level of education is also very influential on the high level of employee turnover. The third indicator is salary, the amount of salary received by employees at PT. XYZ is not in accordance with the work given and the last indicator is job satisfaction, the majority of ex. The majority of their employees are dissatisfied with the work done this because the workload is quite high and the high under pressure from superiors makes them feel depressed besides the unfavorable work arrangements and also the lack of appreciation from the management of PT. XYZ to employees.

Key Words : Turn Over

Lecture Adviser I : Imran Ilyas, MM
Lecture Adviser II : Dwi Septi Hariyani, ST. MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Otomotif adalah ilmu yang mempelajari tentang alat-alat transportasi darat yang menggunakan mesin, terutama mobil. Otomotif mulai berkembang sebagai cabang ilmu seiring dengan diciptakannya mesin mobil. Dalam perkembangannya, mobil semakin menjadi alat transportasi yang kompleks yang terdiri dari ribuan komponen yang tergolong dalam puluhan sistem dan subsistem.

PT. XYZ merupakan perusahaan nasional yang mengawali bisnis dalam industri otomotif pada tahun 2003 sebagai dealer resmi kendaraan dengan memberikan layanan lengkap mulai penjualan hingga purna jual kendaraan. PT. XYZ merupakan salah satu unit bisnis arista group yang beroperasi dibawah PT. XYZ. Saat ini PT. XYZ telah hadir dengan 4 dealer resmi yang melayani kota Medan, propinsi Sumatra, dan kota Tanjungpinang, kepulauan riau sebagai main dealer resmi. Sejak kehadirannya, PT. XYZ mampu memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggan dan juga meningkatkan pangsa pasar PT. XYZ dikedua propinsi tersebut. Eksistensi PT. XYZ sebagai perusahaan otomotif telah mendapat pengakuan dan kepercayaan dari berbagai pemegang merek-merek otomotif terkemuka, baik dari pemegang merek mobil yaitu Honda, Suzuki, Mitsubishi, hino, wuling dan ford, maupun dari pemegang merek sepeda motor Yamaha. Cabang PT. XYZ.

PT. XYZ dalam melakukan kegiatan usahanya, tentu menginginkan

pencapaian tujuan tanpa mengalami banyak kendala. Namun dalam kenyataannya, proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan itu bukanlah hal yang mudah dilakukan. Perusahaan sebagai organisasi merupakan kumpulan dari berbagai faktor sumber daya, baik dari sumber daya manusia, moral, teknologi maupun keterampilan. Dari faktor tersebut yang berperan penting adalah sumber daya manusianya, keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat tergantung pada bagaimana perusahaan tersebut mengelolah dan juga mempersiapkan sumber daya manusia yang sudah dimiliki.

Khususnya Sumber daya manusia (SDM) PT. XYZ merupakan asset yang terpenting dalam sebuah perusahaan, dimana sumber daya manusia dapat menggerakkan sumber daya lainnya dan secara tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektifitas sebuah perusahaan. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh jumlah maupun kualitas yang telah dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja perusahaan yang sudah bagus dapat dirusak baik secara langsung maupun secara tidak langsung oleh karyawan yang sulit dicegah. Salah satu perilaku yang mengganggu kinerja perusahaan keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intentions*) yang kemudian berujung kepada keputusan para karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Turnover intention merupakan keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa D A R M, Faiz A, 2013).

Turnover intention didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang

mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan.

Turnover intention sebagai derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang

Tingkat *turnover* yang tinggi tentunya dapat menimbulkan dampak negatif bagi PT. XYZ, dimana hal ini dapat menciptakan ketidakpastian terhadap kondisi sumber daya manusianya serta dapat juga menimbulkan peningkatan terhadap biaya pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu tingkat *turnover intention* yang tinggi juga dapat mengakibatkan perusahaan berjalan tidak efektif, karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan memerlukan waktu untuk melatih karyawan baru agar memiliki kompetensi yang diharapkan sesuai dengan pekerjaannya.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa permasalahan tentang turnover atau tingkat perputaran karyawan merupakan salah satu masalah penting yang harus mendapatkan perhatian dari sekian banyak masalah perusahaan khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM). *Turnover* diartikan sebagai proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Umumnya dinyatakan dalam satu tahun dan *turnover* tidak boleh lebih dari 10 persen per tahun. Tingkat perputaran karyawan (*turnover*) yang tinggi tentunya akan dapat mengganggu jalannya operasional perusahaan dan

pada gilirannya akan berpengaruh pada target yang dicapai

Variabel *turnover* didefinisikan sebagai kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui intensi *turnover* dikembangkan dari hasil penelitian yang meliputi: 1. Usia. 2. Tingkat pendidikan. 3. Gaji. 4. Kepuasan kerja. (Wahyuni et al., 2014).

Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Turnover intention pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi (*turnover*)

Saat ini *turnover* telah menjadi masalah serius bagi PT. XYZ bahkan beberapa perusahaan lain juga mengalami frustrasi ketika proses rekrutmen yang telah menjaring staf yang berkualitas serta juga program pelatihan yang diinvestasikan, pada akhirnya perusahaan harus kehilangan karyawan tersebut dikarenakan memutuskan pindah ke perusahaan lain .

Fenomena yang sering terjadi di PT. XYZ ini adalah banyak karyawan yang keluar atau berhentinya karyawan di PT. XYZ disebabkan oleh:

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, dengan lingkungan yang kurang Kondusif mungkin membuat para karyawan menjadi gampang bosan dengan pekerjaan mereka.
2. Tingginya target yang harus dicapai oleh para karyawan, yang menyebabkan para karyawan ini merasa tertekan oleh pekerjaan mereka,

3. Persaingan sangat ketat, sehingga menimbulkan persaingan yang tidak sehat sesama karyawan PT. XYZ,
4. Mendapatkan pekerjaan yang lebih baik diluar, dengan adanya kesempatan kerja ditempat lain membuat para karyawan menemukan kenyamanan tersendiri dalam bekerja.
5. Jam kerja yang tidak menentu, yang membuat para karyawan tidak dapat memanager waktu secara tepat sehingga terjadi kelalaian dalam bekerja.

Dengan adanya turnover ini yang jumlah karyawan PT. XYZ awalnya mempunyai karyawan yang lebih dari 30 karyawan bisa menjadi menurun dengan banyaknya para karyawan yang *turnover*. Dengan latar belakang masalah yang tertera diatas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Turnover Pada PT. XYZ Tanjungpinang (Studi Perusahaan Otomotif Di Tanjungpinang)**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah yaitu:

Apa Faktor Penyebab Karyawan Berhenti Pada PT. XYZ Tanjungpinang

Berdasarkan Indikator *Turnover* ?

1.3 Batasan Masalah

Bedasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada satu variabel *turnover* pada PT. XYZ Tanjungpinang.

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan rumusan masalah yang telah diuraikan:

Untuk Menganalisis Penyebab *Turnover* pada PT. XYZ Tanjungpinang

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia dan juga tentang keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) keperusahaan lainnya

1.5.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengambil suatu kebijakan lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut mengenai *turnover* pada PT. XYZ Bagi penelitian selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam penelitian selanjutnya dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *turnover* pada PT. XYZ.

b. Bagi PT. XYZ

Dapat menjadi masukan dan informasi mengenai *turnover intention* sehingga perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada diperusahaan yang ditujukan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bagian yang menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah yang diambil, tujuan dan kegunaan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan bagian yang menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu tentang teori motivasi dan hal-hal yang mungkin menjadi faktor pendorongnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, jenis penelitian, sampel sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan bagian yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bagian terakhir dalam penulisan skripsi. Bagian ini memuat kesimpulan dan saran.

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 merupakan kegiatan yang menangani permasalahan dalam ruang lingkup buruh, tenaga kerja, menejer dan pegawai. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk aktivitas organisasi atau instansi agar tujuan dari instansi tersebut dapat dicapai. Agar pengertian manajemen sumber daya manusia ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi-definisi manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah :

D. J. Priansa, (2014), mendefinisikan bahwa : “Praktek sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyedia jasa karyawan”.

D. J. Priansa, (2014), mendefinikan bahwa “Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian

karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat”.

Aksara, (2010), mendefinisikan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsifungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial”.

Suwatno, (2011), mendefinisikan bahwa : “Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya me-manage (mengelola) sumber daya manusia”.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas menunjukan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk dapat mencapai tujuan strategi, Misi dan kebijakan dari perusahaan,

manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi tersendiri agar perusahaan dapat bersaing secara baik dengan perusahaan lainnya (Bohlander & snell, 2010). Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. *Recruitment*

Karyawan merupakan seorang yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk itu sebelum perusahaan beroperasi, maka perusahaan akan mengadakan proses perekrutan karyawan. Proses perekrutan karyawan dilakukan berdasarkan standarisasi perusahaan. Standarisasi berikut berkaitan dengan kriteria-kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan, seperti misalnya : seorang karyawan memiliki pengetahuan yang baik dan cakap, kemampuan intelektual, efisiensi dalam bekerja, karakterkhusus yang baik dan beberapa pemikiran yang nantinya dapat membantu sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

2. *Selection*

Tahap selanjutnya adalah proses penyeleksian. Calon karyawan yang telah memberikan data yang berkaitan dengan diri mereka dari spesifikasi dari sebuah pekerjaan akan diseleksi oleh perusahaan berdasarkan kualifikasinya. Dalam tahap tersebut perusahaan melakukan pencatatan dan kemudian perusahaan akan memasukan dan mengkategorikan calon karyawan ke dalam *job description*.

3. *Training dan developing*

Tahap selanjutnya adalah pelatihan dan pengembangan dimana karyawan yang telah diterima oleh perusahaan harus melewati beberapa proses pelatihan

dan pengembangan sehingga nantinya karyawan tersebut menjadi terbiasa dengan pekerjaan yang ada dalam perusahaan tersebut. Dalam proses tersebut baru karyawan akan diberikan materi-materi berupa teori maupun praktik kerja di lapangan.

4. *Performance appraisal*

Dalam proses ini perusahaan menilai kemampuan dan keahlian karyawan dalam mengembangkan dan membuat suatu inovasi terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan tersebut dapat bekerja sesuai target atau bekerja melebihi target dan standarisasi perusahaan maka karyawan tersebut berhak mendapatkan *reward*.

5. *Compensation management*

Tahap yang terakhir adalah pemberian kompensasi yang merupakan balas jasa bagi karyawan yang telah menggunakan tenaga dan keahlian mereka untuk pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Badriyah, (2015) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek- aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing- masing pekerja. (doni juni Priansa, 2014) Menurut Robbins menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

2.1.2.2 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat (anwar prabu Mangkunegara, 2017) yang mengemukakan bahwa “ *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”.

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya lebih tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Karyawan yang sering tidak hadir dikarenakan kurang puas pada setiap pekerjaannya akan membuat terjadinya *turnover*.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan diri bahwa pegawai

yang lebih tua berpengalaman menyelesaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya.

Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau tidak seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Widodo, 2015) yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*discrepancies*)

3. Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan

Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

4. Pencapaian nilai (*value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

5. Keadilan (*equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Keadilan sangat diperlukan dalam sebuah organisasi untuk dapat mempertahankan karyawannya.

6. Komponen genetic (*genetik components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.2.4 Indikator kepuasan kerja

1. Upah, jumlah dan rasa keadilannya,
2. Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi,
3. Supervisi, keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyedia,
4. Benefit, asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain,
5. *Contingent rewards*, rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi,
6. *Operating procedures*, kebijakan, prosedur dan aturan,

7. *Co-workers*, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten,
8. *Nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak,
9. *Communication*, berbagai informasi didalam organisasi, baik verbal maupun nonverbal.

2.1.3 Turnover

2.1.3.1 Defenisi Turnover

Juita, (2015) turnover adalah pergerakan dari karyawan suatu perusahaan atau keanggotaannya melewati batas-batas perusahaan. Pengertian lain menurut Casio (Juita, 2015) turnover adalah segala pelepasan secara permanen dari sesuatu melewati batas-batas perusahaan. Sedangkan turnover (Jackson, 2011) adalah suatu proses dimana karyawan meninggalkan perusahaan dan harus digantikan.

Wahyuni, (2014) mengatakan bahwa turnover adalah makna terakhir bila tekanan yang dirasakan oleh karyawan sudah terlalu besar. Jewell dan Seagall 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.

2.1.3.2 Jenis Jenis Turnover

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

1. *Involuntary turnover*

Mathis dan Jackson *Involuntary turnover* adalah pembatalan karena performa yang jelek ataupun pelanggaran peraturan kerja, sedangkan menurut Noe et.

al. *involuntary turnover* adalah pelanggaran disiplin ataupun perfoma yang jelek. Terdapat juga pengertian yang hampir serupa menurut Suwandi dan Indriantoro, *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 et. al. ialah yang diajukan oleh karyawan. Contohnya pension dan mendapatkan karir baru. Menurut suwandi dan indriantoro yang dimaksud dengan *voluntary turnover* adalah karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela.

2.1.3.3 Penyebab *Turnover*

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

1. Faktor eksternal dimana ada 2 sisi yang bias dilihat, yaitu:
 - Aspek lingkungan, dalam aspek ini tersedianya pilihan-pilihan pekerjaan lain yang dapat menjadi faktor untuk kemungkinan keluar.
 - 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 bias dilihat,yaitu:
 - Budaya organisasi, kepuasan terhadap kondisi-kondisi kerja dan kepuasan terhdap kerabat kerja merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan

turnover.

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

2.1.3.4 Dampak *Turnover*

Robbins dan Judge, (2015) dampak utama terjadinya turnover intention bagi perusahaan adalah biaya. Angka perputaran yang tinggi akan mengakibatkan bengkaknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Selain itu tingkat perputaran karyawan yang terlalu besar atau melibatkan karyawan berharga akan menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektifitas organisasi. Dan produktivitas yang berkurang. (Moblely, 2011) mengungkapkan dampak terjadinya Turnover Intention.

Tabel 2.1.3.4
Dampak Terjadinya *Turnover*

No	Organisasi	Individu (yang keluar)	Individu(yang tinggal)
1.	Biaya-biaya perekrutan, penerimaan dan pelatihan	Hilangnya senioritas dan penghasilan tambahan	Rusaknya pola-pola social dan kemasyarakatan
2.	Biaya pergantian karyawan	Hilangnya masalah yang bukan merupakan kepentingan pribadi	Hilangnya rekan kerja yang berharga karena fungsi mereka.
	Biaya proses pengunduran diri	Rusaknya system tunjangan social dan keluarga	Berkurangnya kepuasan kerja

3.			
4.	Rusaknya struktur social dan komunikasi	Fenomena “keadaan yang lebih baik” dan kekecewaan yang mengikutinya	Bertambahnya beban kerja selama, segera, setelah pencarian pengganti
5.	Hilangnya produktivitas (selama pencarian dan pelatihan pengganti)	Biaya-biaya karena inflasi (misalnya biaya hipotek)	Bertambahnya beban kerja selama proses pelatihan
6.	Hilangnya para pemestasi kerja yang tinggi	Stress yang berkaitan dengan masa transisi	Berkurangnya keikatan
7.	Hilangnya kepuasan terhadap mereka yang tinggal	Rusaknya karir suami/istri	-
8.	Merangsang pengendalian pergantian yang kaku	Terpenggalnya jalur karir	

Sumber : Mobley (2011)

Mathis dan Jackson, (2011) mengatakan bahwa tidak semua turnover memberi dampak negatif bagi suatu perusahaan karena kehilangan beberapa angkatan kerja sangat diinginkan, terutama apabila pekerja-pekerja yang pergi adalah mereka yang bekinerja rendah, individu yang kurang diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja.

2.1.3.5 Cara Mengatasi *Turnover*

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

- a. Mengevaluasi kembali praktek perekrutan karyawan. Mungkin perusahaan sedang mempekerjakan karyawan yang kualifikasinya terlalu tinggi dan tentu

saja memiliki kemungkinan besar untuk merasa jemu atau tak puas.

- b. Mempekerjakan kembali mantan karyawan. Ini bisa memberikan kesan kepada yang lain bahwa perusahaan ini adalah sungguh tempat yang baik untuk bekerja jika sampai orang yang sudah keluar pun masuk kembali.
- c. Mempertimbangkan pengembangan rencana pension atau pembagian keuntungan.
- d. Menyakinkan diri bahwa perusahaan telah membuat kesempatan bagi promosi adil dan dapat dimengerti dengan baik.
- e. Membuka saluran komunikasi bagi manajemen. Ketika karyawan tidak mengerti tujuan dari perusahaan dan bagaimana hal itu akan mempengaruhi hidup mereka, rasa tak puas bias berkembang.
- f. Meningkatkan penggunaan insentif non finansial. Penghargaan terhadap prestasi kerja, tanggung jawab tambahan adalah beberapa cara untuk melakukan hak ini.
- g. Melakukan interview untuk karyawan yang mau pindah kerja dan meninggalkan perusahaan.
- h. Menanyakan kepada karyawan sekarang tentang apa yang mereka suka dan tidak suka dari hal yang dipraktikkan diperusahaan. Survei sikap merupakan cara baik untuk mendapatkan informasi.
- i. Melakukan penilaian secara teratur. Para karyawan perlu tahu bagaimana kerja mereka.

2.1.3.6 Indikator *Turn Over* Karyawan

wahyuni et al, (2014) ketika karyawan memiliki niat untuk berpindah

kerja keorganisasi lain saat itulah terjadi gejala *turnover* dan ketika karyawan memiliki untuk memutuskan hubungan kerja dan meninggalkan pekerjaannya dan organisasinya maka saat itulah terjadinya turnover, ada beberapa faktor yang terjadi akibat *turnover* yaitu:

1. usia

pegawai muda memiliki 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 negatif. artinya semakin tingginya usia seseorang, semakin rendah intensi *turnover*nya atau semakin muda usia seseorang, semakin tinggi intensi *turnover*nya.

2. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan dapat juga menyebabkan kemungkinan terjadinya *turnover*. Seseorang 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 relatif 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 meningkatserta loyalitas seseorang karyawan pada pekerjaannya yang dikarenakan kurangnya gaji yang didapat.

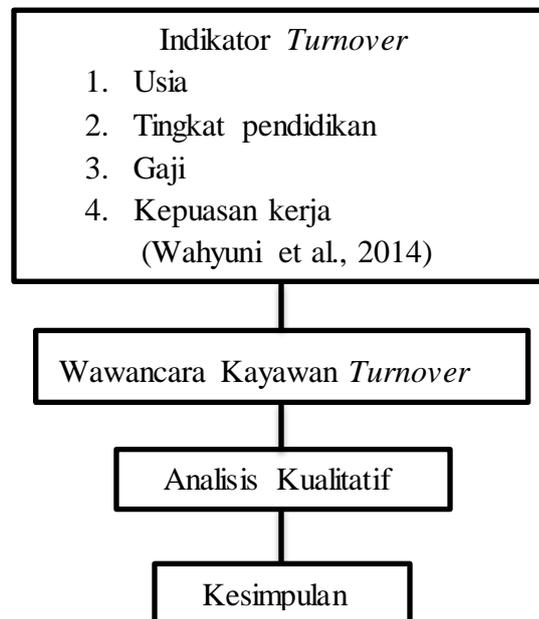
4. Kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan Mowday Michael dan Spector, Arnold dan Fieldman dalam andriani prawitasari dalam jurnal (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*.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pembahasan mengenai analisis *turnover intention*, penelitian dan pendapat dari beberapa ahli seperti Mobley yang berpendapat bahwa perasaan tidak puas dapat menimbulkan pikiran untuk keluar pada karyawan yang dilanjutkan dengan upaya mencari pekerjaan lain. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka berikut kerangka pemikiran penelitian ini:

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran karyawan berhenti



Sumber : Konsep penelitian (2019)

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian tentang Analisis *Turnover Intention* yang pernah dilakukan oleh (Asmasari Sulistianingsih (2018) yang mengangkat judul “Analisis *turnover intention* terhadap para karyawan wanita” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara signifikan positif terhadap *turnover intention*. Metode yang digunakan dalam penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sarooj Noor dan Nazia Maad (2008) yang berjudul “*Examining the Relationship between Work Life Conflict, Stress, and Turnover Intentions among Marketing Executives in Pakistan*” terhadap 248 manajer pemasaran pada Organisasi yang berbeda di seluruh Pakistan

membuktikan bahwa work life conflict dan stress memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Penelitian yang dilakukan Caesari (2011) yang berjudul “Analisis FaktorFaktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Agent Outbound Call PT Infomedia Nusantara” mengindikasikan adanya beberapa faktor seperti stres kerja, pola kepemimpinan transformasional, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap para agent outbound call melakukan resign. Dari hasil pengujian menggunakan SEM sebagai alat analisis yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.
4. Penelitian yang dilakukan Ryan and Sagas (2009) yang berjudul “*Relationships between Pay Satisfaction, Work-family Conflict, and Coaching Turnover Intentions*” menyatakan bahwa para pelatih olahraga dalam Universitas seringkali berpindah kerja dalam kurun waktu yang singkat. Hal ini memberikan kerugian pada Universitas tempat mereka bekerja dan dampak negatif terhadap tim yang dilatihnya. Untuk itu Ryan dan Sagas (2009) mencoba meneliti apa sebenarnya penyebab dari turnover intention yang kerap dilakukan oleh para pelatih ini. Dari hasil penelitian yang mengambil sampel secara acak terhadap 800 pelatih dari *National Collegiate Athletic Association* (NCAA) ditemukan bahwa ketidaksesuaian antara gaji dengan beban kerja di Universitas tempat mereka bekerja serta konflik peran dalam keluarga dan pekerjaan yang memicu seorang pelatih berhenti dari profesinya

atau tidak melanjutkan kariernya lagi sebagai seorang pelatih. Dari hasil penelitian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh negatif dari kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan.

Tabel 2.3
Jurnal Nasional dan Internasional

No.	Nama	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1.	Manurung , mona tiorina, intan ratnawati (2012)	Analisis pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada STIKES Widya Husada Semarang)	- Kepuasan kerja - Stress kerja - Turnover Intention	Stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap turnover intention karyawan STIKES Widya Husada Semarang.
2.	Sari (2014)	Pengaruh kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada hotel Ibis Yogyakarta).	-kepuasan kerja - Stress kerja - Komitmen organisasi -turnover intention	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, komitmen organisasi

				berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention.
3.	Agung AWS Waspodo, nurul Chotimah, Widya Paramita, (2013)	Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Unitex di Bogor.	-kepuasan kerja - Stress kerja - Turnover intention	Kepuasan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Unitex di Bogor. Stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Unitex di Bogor. Kepuasan kerja dan stress kerja secara bersama-sama memiliki terhadap turnover intention karyawan PT. Unitex di Bogor .

				Turnover intention karyawan PT. Unitex di Bogor dijelaskan oleh kepuasan kerja dan stress kerja sebesar 45,1% dan sisanya sebesar 54,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4.	Yucel (2012)	Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention	-kepuasan kerja -komitmen organisasi -turnover intention	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan berpengaruh negatif terhadap turnover intention
5.	Qureshi (2012)	Job Stress, Workload, Environment and Employees TurnoverIntention s: Destiny or Choice	-Stres kerja -Beban kerja -Turnover intention	Hasil menunjukkan bahwa turnover intention berhubungan positif dengan stres kerja dan beban kerja. Sementara hubungan negatif dengan lingkungan kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dan tujuan serta kegunaan pada aspek yang dikaji dan diteliti berdasarkan hal tersebut, terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan dalam buku (Sugiono, 2015). Cara ilmiah berarti setiap kegiatan-kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan sebagai berikut, yaitu: rasional, empiris berarti cara-cara dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

3.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan sumber data, jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. jadi prosedur penelitian ini, akan menghasilkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis dari responden. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena-fenomena secara apa adanya. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang menghasilkan data berupa kata-kata tetulis lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Sedangkan penelitian kualitatif adalah metode analisis dengan melakukan kata-kata terhadap data-data yang bersifat pembuktian dari masalah.

3.3 Jenis Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui hasil wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara dan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah penelitian. (sunyoto, 2011) data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian nya. Dalam proses ini penulis informan ditujukan kepada karyawan yang sudah keluar pada PT. XYZ.

3.3.2 Data Sekunder

Sugiyono, (2011) adalah data yang diterbitkan atau yang digunakan organisasi yang digunakan pengelolanya. Ataupun data sekunder ini yang penulis peroleh dalam bentuk yang sudah jadi dari instansi yang bersangkutan, atau yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun meliputi data tentang struktur organisasi, sejarah berdirinya organisasi, pembagian tugas dan lain-lain yang penulis perlukan dalam penulisan ini. Data sekunder adalah data pendukung untuk melengkapi data primer yang menunjang keberhasilan penelitian, seperti dokumen-dokumen untuk melengkapi hasil penelitian pada PT. XYZ.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono, (2011) teknik pengumpulan data merupakan langkah awal yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data tanpa mengetahui teknik pengumpulan maka ditetapkan. Sumber data yang paling umum digunakan adalah wawancara, observasi, dan

dokumentasi. Teknik pengumpulan data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

3.4.1 Wawancara

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 dimana akan dilakukan kepada ex. Karyawan PT. XYZ yang telah berhenti. Tujuan dari pengguna wawancara semiterstruktur adalah untuk menemukan permasalahan secara terbuka, pihak yang diwawancarai dapat diminta untuk mengemukakan pendapat dan ide nya (Sugiyono, 2015).

Dalam wawancara terdapat tahapan-tahapan yang akan dilakukan oleh peneliti untuk melakukan pengumpulan data yaitu :

1. Membuat pedoman pertanyaan wawancara, sehingga pertanyaan yang diberikan sesuai dengan tujuan wawancara tersebut.
2. Menemukan narasumber wawancara
3. Menentukan lokasi dan waktu wawancara
4. Melakukan proses wawancara
5. Memastikan hasil wawancara telah sesuai dengan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.
6. Merekap hasil wawancara.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah berhenti di PT. XYZ.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015) Pengambilan sampel (Arikunto, 2010). Dalam penelitian kualitatif, jumlah sampel 5 orang karyawan yang berhenti atau karyawan yang pernah bekerja sebelumnya. Dan sampel ini menggunakan *snowball sampling*, *Snowball sampling* merupakan salah satu metode dalam pengambilan sample dari suatu populasi. Dimana *snowball sampling* ini adalah termasuk dalam teknik *non-probability sampling* (sample dengan probabilitas yang tidak sama). Untuk metode pengambilan sample seperti ini khusus digunakan untuk data-data yang bersifat komunitas dari subjektif responden/sample, atau dengan kata lain obyek sample yang kita inginkan sangat langka dan bersifat mengelompok pada suatu Himpunan. Dengan kata lain *snowball sampling* metode pengambilan sampel dengan secara berantai (multi level).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable merupakan definisi yang diberikan kepadasuatu variabel dengan memberikan arti untuk mensperifikasikan kegiatan

atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiono, 2013). Adanya definisi secara operasional ini dapat digunakan untuk penetapan suatu kegiatan atau tindakan terhadap suatu variabel dengan tujuan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 3.6
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	pengukuran
<i>Turnover</i>	Wahyuni et al., (2014) mengatakan bahwa turnover adalah makna terakhir bila tekanan yang dirasakan oleh karyawan sudah terlalu besar	1. Usia 2. Tingkat pendidikan 3. Gaji 4. Kepuasan Kerja <i>Sumber:</i> (Wahyuni et al., 2014)	Wawancara Karyawan keluar (<i>turnover</i>)

Sumber : Data sekunder yang di olah (2019)

3.7 Teknik Pengolahan dan analisis 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 pengolahan data model analisis (Sugiono, 2016) sebagai berikut:

1. Pengumpulan data

Data yang muncul dalam wujud kata-kata dan bukan angka dikumpulkan melalui berbagai cara seperti observasi, wawancara, intisari dokumen, pita, rekaman biasanya diproses melalui pencatatan, pengetikan, penyunting, atau

alih-tulis (Sugiyono, 2016).

2. Reduksi data

Data yang diperlukan di lapangan 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-hal yang lebih 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 mantan karyawan pada PT. XYZ.

3. Penyajian data

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, flowchart, dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif (Sugiyono, 2016).

4. Penarikan simpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif (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 ke lapangan

mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah 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 di lapangan nanti. Setelah menarik simpulan peneliti dapat merangkum hal yang penting yang ada pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksara, P. B. (Ed.). (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan*. Jakarta.
- Ana, S. W. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turn Over Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Rekayasa Sipil*, 8 (2), 7.
- anwar prabu Mangkunegara, A. (2017). *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. bandung: Rosda.
- Badriyah. (2015). *manajemen sumber daya manusia*. bandung: CV pustaka setia.
- Edy, K. (2015). Yang Mempengaruhi Turn Over Karyawan.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Issa D A R M, Faiz A, H. . G. (2013). Job Satisfaction and Turnover Intention Bassed On Sales Person Standpoint. *Middle-East Journal of Scientifie Research*, 525–531.
- Jackson, R. L. M. dan john H. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Juita, R. (2015). efektifitas penerapan program penenangan turnover karyawan, *vol.1 No.2*, 157–175.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Nicolla, A. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turn Over Karyawan Pada Hotel Grand Mansion Blitar. *Aplikasi Manajemen*, 14 (3)(September), 454–462.
- Prawitasari, A. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turn over Intention

- Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekonomi Bisnis*, 117–186.
- Priansa, doni juni. (2014). *perencanaan dan p. bandung*: alfabeta.
- Priansa, D. J. (2014). *perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. bandung: Mitra Wacana Media.
- Robbins, S. P. (2011). *Management 11th Edition*. Pearson Education. [https://doi.org/10.1002/1521-3773\(20010316\)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1521-3773(20010316)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C)
- Robins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management. Angewandte Chemie International Edition*. [https://doi.org/10.1002/1521-3773\(20010316\)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1521-3773(20010316)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C)
- Septiono, W. (2012). *Analisis FAKtor-FAKtor Labour Turn Over Pada PT. Mitra Motor Semesta Pekanbaru*.
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi dan bisnis*. bandung: Alfabeta.
- Vandenbergh, C. (2010). The role of pay satisfaction and organizational commitment in turnover intention: A two-sample study. *Journal of Management Dand Organization.*, 276–280.
- Wahyuni, et al. (2014). analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (kenginginan berpindah) karyawan pada perusahaan jasa konstruksi. *Rekayasa Sipil, vol.8, No.2*.
- Widodo, eko suparno. (2015). *manajemen pengembangan sumber daya manusia*. yogyakarta: pustaka pelajar.

RIWAYAT HIDUP



Nama : Riko Masfianto
Tempat, tgl lahir : Tagaraja, 04 Februari 1997
Jenis kelamin : laki-laki
Umur : 22 Tahun
Agama : islam
Tempat tinggal : Jalan Salam, GG. Millenium batu 8 atas Tanjungpinang
No. hp : 0813-6538-0808
e-mail : rikomasfianto@gmail.com

PENDIDIKAN

1. SD NEGERI 1 KATEMAN (2003-2009)
2. SMP NEGERI 1 KATEMAN (2009-2012)
3. SMA NEGERI 1 KATEMAN (2012-2015)