

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER KARYAWAN PADA RM. CIKUTRA RAYA

Djoko Pitoyo¹, Dadan Saepul Rohman²

¹Departemen Teknik Industri, Fakultas Teknik,
Universitas Sangga Buana, Jl. PHH. Mustofa No. 68, Bandung 40124

Abstrak

Sumber Daya Manusia menjadi peran penting untuk pencapaian keberhasilan organisasi atau perusahaan oleh karena itu manajemen perusahaan tidak hanya memperhatikan bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja tetapi manajemen perusahaan harus juga memperhatikan bagaimana mengelola sumber daya manusia. Turnover merupakan persoalan penting bagi perusahaan dan karyawan. Turnover perlu dijadikan perhatian karena tingginya turnover dapat mengganggu aktifitas dan produktivitas perusahaan. Pada RM. Cikutra Raya tepatnya Jln. Cikutra No. 190 Bandung telah terjadi turnover yang disebabkan oleh berbagai faktor. Teknik data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 22. Hasil Penelitian menunjukkan faktor yang mempengaruhi turnover adalah gaji dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, promosi dengan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$, rekan kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ dan sikap atasan dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 > 0,05$.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Karyawan, RM. Cikutra Raya

Abstract

[Analysis of Factors Affecting Employee Turnover in RM. Cikutra Raya] Human Resources is an important role for the success of an organization or company. Therefore, company management does not only pay attention to raw materials, work tools, production machines, money and work environment, but company management must also pay attention to how to manage human resources. Turnover is an important issue for companies and employees. Turnover needs to be a concern because high turnover can disrupt company activities and productivity. At RM. Cikutra Raya precisely Jln. Cikutra No. 190 Bandung, there has been a turnover due to various factors. The data technique used in the study was a simple linear regression analysis using SPSS version 22. The results showed that the factors affecting turnover were salaries with a significance value of $0.005 < 0.05$, promotions with a significance value of $0.032 < 0.05$, colleagues work with a significance value of $0.027 < 0.05$ and the attitude of superiors with a significance value of $0.009 > 0.05$.

Keywords: Human Resources, Employees, RM. Cikutra Raya

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia menjadi peran penting untuk pencapaian keberhasilan organisasi atau perusahaan oleh karena itu manajemen perusahaan tidak hanya memperhatikan bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja tetapi manajemen perusahaan harus juga memperhatikan bagaimana mengelola sumber daya manusia.

Tingkat *turnover* karyawan masih menjadi pembahasan yang paling intens dan penting saat ini bahkan dimasa yang akan datang, karena perusahaan tidak akan berkembang tanpa adanya karyawan, apalagi karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Upaya mengatasi permasalahan yang menyangkut masalah ketenagakerjaan tersebut,

harus dapat dicari suatu jalan yang terbaik bagi keduanya yaitu bagi perusahaan dan para karyawan, sebab apabila masalah ketenagakerjaan ini berlarut-larut, tidak adil dan tidak terselesaikan, maka akan menyebabkan karyawan tidak taat pada peraturan perusahaan, misalnya tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, kurang bisa bekerjasama bahkan keluar dari pekerjaan tersebut. Apabila karyawan mulai berpikir untuk pindah kerja, maka mereka akan sibuk untuk mencari kesempatan kerja di luar dan secara aktif akan mencarinya, dan jika mereka memperoleh kesempatan yang lebih baik mereka akan pindah kerja.

Kurangnya perhatian terhadap permasalahan ini mengakibatkan tidak ditemukannya rumusan penyebab terjadinya *turnover* secara jelas, sehingga

dibutuhkannya suatu penelitian yang membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan pada perusahaan.

Demikian yang terjadi di perusahaan RM. Cikutra Raya suatu perusahaan yang bergerak dibidang kuliner. Permasalahan yang terjadi di RM. Cikutra Raya yang berlokasi di jalan Cikutra NO. 190 Bandung adalah sering keluar masuknya karyawan. Berikut adalah data *turnover* karyawan selama lima tahun mulai dari tahun 2015- 2019:

Tabel 1. Laporan *Turnover* Karyawan RM. Cikutra Raya (Tahun 2015-2019)

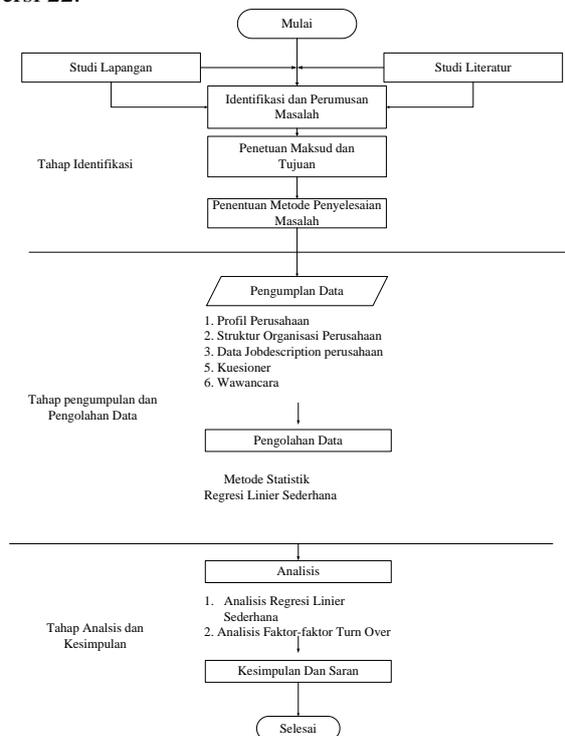
No	Tahun	Karyawan Sembah	Karyawan Masak	Total Karyawan	Karyawan Kehar	Sisa Karyawan
1	2015	3	0	3	1	2
2	2016	2	3	5	2	3
3	2017	3	5	8	4	4
4	2018	4	6	10	7	3
5	2019	4	17	21	11	10
Total Karyawan selama 5 Tahun 49 Orang						

Berdasarkan tabel di atas kita dapat diketahui tingkat *turnover* yang cukup tinggi untuk periode lima tahun (tahun 2015-2019).

Karyawan sebagai aset penting perusahaan perlu diajak turut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategi perusahaan bahkan sampai diberikan tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu perlu dikaji faktor penyebab *turnover* karyawan pada RM. Cikutra Raya.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi dan kuesioner. Kemudian hasil wawancara dan penyebaran kuesioner diolah dalam program SPSS versi 22.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Adapun variabel yang di analisis dalam penelitian ini adalah:

1. Turnover (Y)
2. Gaji (X1)
3. Promosi (X2)
4. Rekan kerja (X3)
5. Sikap Atasan (X4)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data-data yang dikumpulkan, antara lain hasil dari kuesioner disebar kepada seluruh karyawan yang sudah keluar dan masih bekerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel sebanyak 30 karyawan yang masih bekerja dan yang sudah tidak bekerja dari total populasi sebanyak 45 orang selama 5 tahun.

Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban “SS” dengsn kategori “sangat setuju”, skornya adalah 5
- b. Jawaban “S” dengsn kategori “setuju”, skornya adalah 4
- c. Jawaban “N” dengsn kategori “Naetral”, skornya adalah 3
- d. Jawaban “TS” dengsn kategori “Tidak Setuju”, skornya adalah 2
- e. Jawaban “STS” dengsn kategori “Sangat Tidak Setuju”, skornya adalah 1

Dalam pengolahan data ini menggunakan metode statistik Regresi Linier Sederhana. Regresi linier sederhana adalah metode statistik yang yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat Antara variabel faktor penyebab (x) terhadap variabel akibatnya. Faktor penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X sedangkan variabel akibat dilambangkan dengan Y.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:
 $Y = a + bX$

Dari hasil perhitungan tabel 2 dan tabel 3 maka, tabel nilai signifikasi Coefficients diperoleh nilai signifikasi sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaji berpengaruh terhadap *turnover*. Dalam gaji disini penulis menyimpulkan bahwa ketidak sesuaian pemberian gaji dan ketidak tepatan dalam pemberian gaji yang menyebabkan faktor gaji berpengaruh terhadap *Turnover*.

Tabel 2. Hasil Penjumlahan Kuesioner Responden

No	Gaji (X1)	Promosi (X2)	Rekan Kerja (X3)	Sikap Atasan (X4)	Turn over (Y)
1	11	4	7	11	20
2	27	3	8	22	30
3	20	3	11	15	29
4	12	4	6	14	28
5	11	4	5	13	27
6	21	6	14	16	23
7	11	3	8	5	30
8	11	3	6	10	28
9	19	6	13	16	29
10	9	2	7	12	26
11	18	5	5	12	22
12	11	3	7	7	29
13	10	4	5	13	25
14	15	5	8	9	24
15	10	3	9	8	28
16	13	3	8	9	25
17	15	3	7	10	24
18	11	3	9	9	30
19	17	6	8	9	26
20	13	4	8	12	21
21	22	4	16	13	23
22	14	4	9	6	23
23	22	6	15	14	20
24	12	3	6	16	25
25	11	5	9	8	22
26	13	4	5	5	27
27	11	4	8	5	22
28	19	5	12	14	22
29	11	4	9	6	28
30	10	4	5	20	25

Uji Regresi Linear Sederhana Terhadap Gaji dan Turnover

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Terhadap Gaji dan Turnover

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.398	1.901		13.886	.000
	Gaji	-.072	.126	-.107	-.569	.005

a. Dependent Variable: Turn over

Uji Regresi Linear Sederhana Terhadap Promosi dan Turnover

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Terhadap Promosi dan Turnover

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.398	1.901		13.886	.000
	Gaji	-.072	.126	-.107	-.569	.005

a. Dependent Variable: Turn over

Berdasarkan tabel nilai signifikasi Coefficients diperoleh nilai signifikasi sebesar $0,032 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel promosi berpengaruh terhadap *turnover*. Dalam promosi disini penulis menyimpulkan bahwa kurangnya kenaikan jabatan sehingga faktor promosi berpengaruh terhadap *Turnover*.

Uji Regresi Linear Sederhana Terhadap Rekan Kerja dan Turnover

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Terhadap Rekan Kerja dan Turnover

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.180	1.749		15.513	.000
	Rekan Kerja	-.215	.192	-.207	-1.117	.027

a. Dependent variable: Turn over

Berdasarkan tabel nilai signifikasi Coefficients diperoleh nilai signifikasi sebesar $0,027 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekan kerja berpengaruh terhadap *turnover*. Dalam rekan kerja disini penulis menyimpulkan bahwa kurangnya kerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan sehingga rekan kerja berpengaruh terhadap *Turnover*.

Uji Regresi Linear Sederhana Terhadap Sikap Atasan dan Turnover

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Terhadap Sikap Atasan dan Turnover

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.373	1.642		15.448	.000
	Sikap Atasan	-.001	.136	-.001	-.004	.009

Berdasarkan tabel nilai signifikasi Coefficients diperoleh nilai signifikasi sebesar $0,009 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover*. Dalam sikap atasan disini penulis menyimpulkan bahwa kurangnya pendekatan atasan dengan karyawan dan sikap atasan yang kurang baik sehingga sikap atasan berpengaruh terhadap *Turnover*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan Hasil Uji Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan SPSS versi 22 dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan pada RM. Cikutra raya adalah :

1. Gaji
2. Promosi
3. Rekan Kerja
4. Sikap Atasan

DAFTAR PUSTAKA

A.Dale,Timple, 2000, KInerja Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis, Jakarta, Penerbit Gramedia Pustaka Ilmu.
 Dessler, Gary, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, edisi Sembilan,PT. Indeeks kelompok Gramedia.
 Handoko, T.H. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, BPFE, Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu, SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Isyandi B, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam prespektif global, pekanbaru, Unri press.
- Jewell, L. N. & Siegall, M. 1998. Psikologi Industri/ Organisasi Modern. Terjemahan. Arcan: Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2002, Pemimpin dan kepemimpinan, Bandung, PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan, Bandung, PT.Remaja, Rosdakarya.
- Manulang, M, 2006, Manajemen Personalial, Yogyakarta, penerbit gadjah Mada University Press.
- Malthis, Robert, L. dan John H. Jackson, 2001. *Human resource management (Manajemen sumber daya manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- MathisL Robert dan Jackson H John 2001 Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta Salemba Empat.
- Michael. 1995. Human Resource Management. Diakses pada tanggal 2 Januari 2014.(<https://www.uop.edu.jo/Repository/41/Strategic%20Human%20Resource%20Management.pdf>).
- Nawawi, Hadari, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito,Alex.S, 2000, Manajemen Personalial, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Heij rahman ,Ranupandojo dan Husnan, suad, 2002, Manajemen Personalial, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Ronald Sukwadi can Milkha Meliana 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah Jurnal Rekayasa Sistem Industri Vol3 No 1.
- Santoso, Singgih. 2004. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia , Yogyakarta, Edisi, Penerbit STIE. YPKN.
- Snell Scott and George Bohlander. 2010. *Principles Of Human Resource Management (South-Western: Cengage Learning)*.
- Sugiyono, *Statistiaka untuk Peneliti*, Penerbit Alfabeta Bandung, 2014
- Sulaiman, Wahid. 2004. Analisis Regresi menggunakan SPSS. Yogyakarta: ANDI
- Suwanto,dan Priansa, Donni Juni, 2011, Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis, bandung, Alfabeta.
- Terry, R, George, 2000, Motivasi Organisasi Perkantoran, Jakarta, ANS Bersaudara.
- Umar, Husein, 2005, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Jakarta, PT. Bumi Aksara.