

ANALISIS TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN RADJA PENYET MAS FAIS PALU

Eko Kenang Hari Purnama
Syahir Natsir

Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako
email: Kenang.purnama@gmail.com; Syahir.Natsir@yahoo.com

Abstract

Turnover is the entry and exit of labor in a company within a certain period of time. High turnover in a business we can see from how much desire or intention of employees to quit the job. How much intention to get out is usually called turnover intention. This can have a negative impact on employee performance so that it affects the activities that exist in an organization if not handled properly. This study aims to determine the factors that cause turnover intention, the impact of turnover intention, and reasons to persist despite having a turnover intention in one of the MSMEs engaged in culinary, namely RadjaPenyet Mas Fais restaurant. This research uses a qualitative method of case study type. The results of this study are the main factors causing turnover intention is salary. While the impact of turnover intention is a change in good work behavior that decreases performance and increases employee disciplinary behavior.

Keywords: *Turnover Intention, Factor Turnover Intention.*

Abstrak

Turnover adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. *Turnover* yang tinggi dalam suatu usaha dapat kita lihat dari seberapa besar keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan tersebut. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari tempat dia bekerja. Hal ini dapat berdampak buruk bagi kinerja karyawan sehingga mempengaruhi kegiatan yang ada dalam suatu organisasi jika tidak ditangani dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention*, dampak *turnover intention*, dan alasan tetap bertahan meskipun memiliki *turnover intention* pada salah satu UMKM yang bergerak dalam bidang kuliner yaitu rumah makan Radja Penyet Mas Fais. Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif jenis studi kasus. Hasil penelitian ini yaitu faktor utama penyebab terjadinya *turnover intention* adalah gaji. Sedangkan dampak adanya *turnover intention* adalah perubahan perilaku kerja baik itu penurunan kinerja maupun peningkatan perilaku indisipliner karyawan.

Kata Kunci: *Keinginan Keluar, Faktor Keinginan Berpindah.*

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu bidang usaha yang memiliki peran penting dalam perkembangan ekonomi di Indonesia. Khususnya di kota Palu perkembangan UMKM termasuk salah satu skala usaha yang membantu perkembangan perekonomian daerah. Berdasarkan data badan pusat statistik ditinjau dari komposisi dan skala usaha pada tahun 2016 jumlah usaha mikro sebesar 40.342 usaha. Selain itu jumlah pada skala usaha kecil pada tahun 2016 yaitu berjumlah 6.098 usaha. Pada skala usaha menengah dan besar berjumlah 1.468 usaha. Perkembangan jumlah UMKM ini sangat mempengaruhi jumlah penyerapan tenaga kerja di kota Palu. Berdasarkan dari hasil sensus ekonomi 2016 badan pusat statistik Usaha Mikro dan Kecil menyerap 71% tenaga kerja non pertanian dan sisanya sekitar 29% berada di Usaha Menengah dan Besar.

Hanya saja dalam perkembangan UMKM masih menghadapi berbagai masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia. Fenomena ini tidak terlepas dari keinginan UMKM untuk

meraih laba yang tinggi dan terkadang mengesampingkan pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa sumber permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang terjadi pada UMKM misalnya kurangnya pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia maupun pemahaman tentang hak dan kewajiban seorang tenaga kerja. Salah satu masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi pada UMKM yaitu terjadinya *turnover*. Menurut Flippo 1994 (dalam Akshanu, 2012: 4) *turnover* adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

Hasil Survey Global Strategi Rewards 2007/2008 yang dilakukan oleh Watson Wyatt (dalam widodo, 2010) menemukan bahwa umumnya karyawan atau individu berani memutuskan untuk keluar dan berpindah kerja karena jumlah pekerjaan yang melimpah sehingga tidak sulit bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan kembali. Hal ini berbanding terbalik dengan kondisi di Indonesia meskipun adanya keterbatasan lapangan pekerjaan dan banyaknya pengangguran di Indonesia tidak menutup kemungkinan karyawan melakukan niatnya untuk melakukan *turnover*.

Turnover yang tinggi dalam suatu usaha dapat kita lihat dari seberapa besar keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Seberapa besar niat untuk keluar ini biasa disebut dengan *turnover intention*. Menurut Harnoto (2002: 2) *turnover intention* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Booth & Hamer 2007 (dalam Fauzan 2016) mengartikan *turnover intention* merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi. *Turnover intention* membuat karyawan memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik, tapi jika kesempatan untuk pindah pekerjaan tidak ada atau yang tersedia tidak lebih baik dari yang dimiliki sekarang maka secara mental dan emosional karyawan akan berperilaku negatif misalnya sering datang terlambat, sering bolos, tidak antusias hingga kurangnya usaha baik dalam bekerja menurut Russ dan McNeilly 1995 (dalam Ajiputra, 2016).

Salah satu UMKM bidang kuliner di kota Palu yaitu Radja Penyet Mas Fais merupakan salah satu UMKM yang memiliki masalah *turnover* yang cukup tinggi. Frekuensi terjadinya *turnover* karyawan Radja Penyet Mas Fais mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang belum dapat memuaskan karyawan. Sehingga dapat diindikasikan adanya keinginan keluar dari karyawan yang masih bekerja pada rumah makan tersebut.

Oleh karena itu peneliti merumuskan judul penelitian yaitu “**Analisis Turnover Intention pada karyawan Radja Penyet Mas Fais di kota Palu**”. Hal ini untuk mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan timbulnya *turnover intention*, dampak timbulnya *turnover intention*, dan alasan tetap bertahan meskipun memiliki *turnover intention*.

2. KAJIAN LITERATURE

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari tempat dia bekerja. *Turnover intention* ini merupakan indikasi awal akan terjadinya *turnover*. *Turnover* adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu menurut Flippo 1994 (dalam Akshanu, 2012: 4). Intensi (*intention*) adalah suatu komponen sikap yang memandu perilaku seseorang menurut Moorhead dan Griffin 2013 (dalam Wayan, 2016). Intensi tidak selalu terwujud dengan tindakan nyata terkadang hanya niat atau keinginan saja.

Menurut Harnoto (2002) *turnover intention* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Booth & Hamer 2007 (dalam Fauzan 2016) mengartikan turnover intention merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi.

Faktor Turnover Intention

Mathis dan Jhon H Jackson (dalam Wayan, 2016) menyatakan ada beberapa komponen yang menentukan karyawan dalam memutuskan apakah akan bertahan atau meninggalkan perusahaan yaitu:

1. Komponen organisasional, hal yang menyangkut strategi perusahaan dalam MSDM dan keamanan kerja karyawan (*job insecurity*).
2. Hubungan karyawan, meliputi perlakuan yang adil dan hubungan antar rekan kerja.
3. Peluang karir, meliputi perencanaan karir.
4. Penghargaan, meliputi gaji, tunjangan dan bonus (kompensasi).
5. Rancangan tugas dan pekerjaan, kondisi kerja dan tanggung jawab kerja.

Dampak Turnover Intention

Menurut Harnoto (2002:2) intensi *turnover* ditandai dengan adanya perubahan perilaku karyawan yaitu:

1. Absensi Meningkat.
2. Mulai Malas Bekerja.
3. Pelanggaran terhadap peraturan meningkat.
4. Melakukan protes terhadap atasan meningkat.
5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Indikator Turnover Intention

Mobley (2011: 150) Mengatakan bahwa ada 3 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur turnover intention :

1. *Thought Of Quitting* (Pikiran untuk berhenti)

Menggambarkan pola pikir suatu individu untuk keluar pekerjaan atau tetap bekerja. Berawal dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga muncul pemikiran untuk keluar dari tempat kerja yang dapat mengakibatkan tingkat kehadiran di tempat kerja menurun.

2. *Intention to search for another job* (Keinginan untuk mencari pekerjaan lain)

Menggambarkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Ketika karyawan mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya maka karyawan tersebut akan mencoba mencari opsi pekerjaan lain yang menurutnya lebih baik.

3. *Intention To Quit* (Keinginan untuk meninggalkan)

Menggambarkan individu yang berniat untuk keluar dari pekerjaannya. Karyawan memiliki niat jika telah memiliki pekerjaan yang menurutnya lebih baik. Karyawan cepat atau lambat akan membuat keputusan untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

3. METODE PENELITIAN

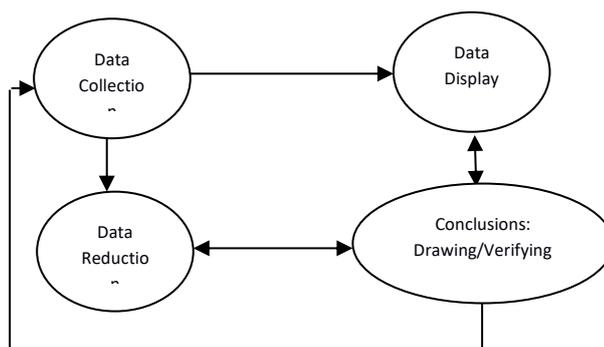
Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang dimana menurut Sugiyono (2015: 7-8) merupakan penelitian yang menggambarkan secara mendalam fenomena yang terjadi pada objek penelitian serta menekankan kondisi sesungguhnya dari objek yang berhubungan dengan fokus penelitian. Metode kualitatif ini menggunakan jenis studi kasus yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang menimbulkan keinginan berpindah dari karyawan radja penyet mas fais.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu UMKM di kota Palu yaitu Radja Penyet Mas Fais yang terletak di jalan Ahmad Yani dan jalan R. E Martadinata yang berkaitan tentang keinginan untuk berpindah (*turnover Intention*) pada karyawan Radja Penyet Mas Fais. Lokasi ini dipilih karena Radja Penyet Mas Fais merupakan salah satu UMKM yang sedang berkembang di kota Palu

dan memiliki cabang di luar kota Palu. Perkembangan UMKM radja penyet mas fais ini dapat dilihat dari jumlah outlet yang pernah mencapai 5 outlet di kota Palu.

Pada penelitian ini, yang menjadi sumber data utama ialah karyawan salah satu UMKM di kota Palu yaitu radja penyet mas fais dimana data primer penelitian ini berupa data yang menyangkut dengan timbulnya keinginan keluar karyawan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan keinginan meninggalkan pekerjaan karyawan radja penyet mas fais. Data sekunder dalam penelitian ini berupa visi misi radja penyet mas fais, data jumlah keluarnya karyawan radja penyet mas fais, penjelasan deskripsi pekerjaan di radja penyet mas fais, dan foto dengan karyawan radja penyet mas fais sebagai bukti pendukung penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui metode observasi, wawancara dan dokumentasi yang dibutuhkan guna mendukung penelitian dalam mendapatkan data yang sesuai dengan fenomena yang sedang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *purposive sampling* yang dimana peneliti menggunakan kriteria masa kerja dan bidang kerja sehingga dapat menentukan informan yang dapat memberikan informasi sesuai dengan data yang dibutuhkan. Teknik analisis data mengacu pada Miles dan Huberman (Sugiyono, 2015) yang mengatakan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara terus menerus sampai tuntas dan saling berhubungan, sehingga datanya sudah jenuh. Analisis data yang digunakan berupa reduksi data, display data, dan kesimpulan atau verifikasi dengan melihat gambar sebagai berikut:



Sumber: Sugiyono, 2015

Gambar. 1. Komponen dalam analisis data (*Interactive model*)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua macam validasi. Yakni validitas internal berhubungan dengan hasil yang ditemukan sedangkan validitas eksternal berhubungan dengan derajat akurasi Sugiyono (2015). Validitas internal yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik *membercheck* oleh informan setelah peneliti menuliskan hasil wawancara ke dalam tabulasi data. Kemudian tabulasi data yang berisi hasil wawancara diinterpretasikan oleh peneliti menurut pemahaman peneliti terhadap hasil wawancara dengan informan. Selanjutnya, hasil data tersebut di tunjukan kembali kepada informan sehingga informan tahu hasil interpretasi peneliti. Apabila ada hasil interpretasi peneliti yang tidak sesuai dengan maksud yang disampaikan maka informan berhak untuk meminta peneliti agar dapat diperbaiki. Namun, apabila informan menyetujui hasil interpretasi peneliti maka informan dapat memberi *membercheck* pada hasil tabulasi data peneliti.

Untuk menguji validitas eksternal, peneliti juga menggunakan sarana tabulasi data yang digunakan juga untuk *membercheck* pada saat yang sama. Pengujian validitas ini digunakan untuk menunjukan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana informan diambil. Bila pembaca mendapatkan gambaran dan pemahaman yang jelas tentang penelitian, maka penelitian ini dikatakan memiliki standar transferabilitas yang tinggi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mobley (2011: 150) mengatakan bahwa ada 3 indikator yang dapat mengukur keinginan keluar karyawan yaitu keinginan untuk berhenti, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, serta keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Tabel 1. Tabulasi Data Wawancara

	Hasil Yang diberikan Informan	<1 Tahun	1-2 Tahun	>2 Tahun	Keterangan
Keinginan Berhenti	Faktor Gaji	4 Informan	4 Informan	3 Informan	1. Nominal gaji dirasa kurang untuk kebutuhan sehari-hari. 2. Perubahan sistem penggajian.
	Faktor Sikap Pimpinan	1 Informan	2 Informan	2 Informan	Kurang menghargai bawahan.
	Faktor Job Desk	-	1 Informan	1 Informan	Melakukan pekerjaan diluar job yang seharusnya.
	Faktor Peluang kerja lain		1 Informan	1 Informan	Peluangkerja yang menjanjikan.
Keinginan Mencari Pekerjaan Lain	Faktor Lain	2 Informan	2 Informan	2 Informan	1. Tingkat pendidikan. 2. Jarak tempat tinggal. 3. Menyita waktu pribadi. 4. Intensitas kerja. 5. Masalah pribadi. 6. Karyawan lama keluar. 7. Komunikasi antar karyawan.
	Timbul Keinginan Mencari Pekerjaan Lain	4 Informan	3 Informan	2 Informan	1. Memiliki keinginan mencari pekerjaan lain. 2. Mencoba mencari pekerjaan lain.
Keinginan Meninggalkan pekerjaan	Tidak ada Keinginan Mencari Pekerjaan Lain			1 Informan	Belum memiliki keinginan mencari pekerjaan lain
	Memiliki Rencana Untuk Meninggalkan Pekerjaan	2 Informan	3 Informan	3 Informan	1. Sudah memiliki rencana meninggalkan pekerjaan. 2. Ada rencana meninggalkan pekerjaan tapi belum jelas kapan.
Dampak Turnover Intention	Belum Memiliki Rencana Untuk Meninggalkan Pekerjaan	2 Informan			Tidak memiliki rencana meninggalkan pekerjaan.
	Penurunan Kinerja dan tindakan indisipliner	2 Informan	4 Informan	2 Informan	1. Malas bekerja. 2. Kerja setengah-setengah. 3. Terlambat. 4. Tingkat Kehadiran Menurun.
Alasan Bertahan Untuk Bekerja Walaupun Memiliki Turnover Intention	Tidak Ada Dampak	2 Informan		1 Informan	Tidak berdampak pada pekerjaan
	Kebutuhan Pribadi	1 Informan	3 Informan	3 Informan	1. Kebutuhan Sehari-hari. 2. Melunasi tanggungan.
	Belum Memiliki Pekerjaan Baru		1 Informan	1 Informan	Belum memiliki pekerjaan pengganti.
	Kenyaman Kondisi Kerja	3 Informan			Keluargaan antar karyawan yang baik.

Sumber: Peneliti, 2020

Keinginan untuk Berhenti

Pada informan dengan masa kerja dibawah 1 tahun faktor yang menimbulkan keinginan berhenti karyawan lebih dominan disebabkan oleh faktor gaji terutama nominal gaji yang tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka. Adapun faktor lain meliputi sikap pimpinan dan jarak tempat tinggal didukung oleh 1 informan saja, serta pada faktor tingkat pendidikan didukung oleh 1 informan yang memiliki jenjang pendidikan S1.

Menurut informan dengan masa kerja 1-2 tahun timbulnya keinginan untuk berhenti mereka didominasi dengan penurunan gaji yang disebabkan oleh adanya perubahan sistem penggajian. Hal ini dapat diindikasikan bahwa belum adanya aturan yang mengikat tentang sistem gaji sehingga radja penyet mas fais belum memperhatikan tingkat kepuasan karyawannya mengenai pekerjaan terhadap gaji. Faktor lain yang dapat diambil dari informasi yang diberikan informan yaitu menyita waktu karyawan diluar jam kerja, sikap pimpinan yang kurang baik, job deskripsi yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan, serta adanya peluang kerja ditempat lain walaupun faktor-faktor ini tidak didukung oleh keseluruhan informan.

Menurut informan yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun faktor yang paling dominan yang menyebabkan timbulnya keinginan untuk berhenti yaitu faktor gaji yang dimana semakin bertambahnya masa kerja gaji semakin menurun dan tidak berlakunya lagi bonus yang menurut informan disebabkan oleh penurunan omset. Faktor sikap pimpinan didukung oleh 2 informan yang dimana pimpinan sering memarahi bawahannya dengan menggunakan kata-kata yang tidak semestinya sehingga karyawan merasa tidak dihargai. Selain itu ada beberapa faktor yang berbeda disampaikan oleh masing-masing informan misalnya peluang pekerjaan yang lebih baik, banyak karyawan lama yang keluar, kenyamanan ditempat kerja karena masalah komunikasi antar karyawan yang dapat mengakibatkan kurang nyaman dalam bekerja, serta job desk dimana terkadang mengerjakan pekerjaan diluar job desk yang ditawarkan misalnya melakukan pekerjaan diluar job desk atas perintah pimpinan.

Keinginan untuk Mencari Pekerjaan Lain

Pada informan dengan masa kerja kurang 1 tahun dapat dikatakan bahwa adanya keinginan untuk berhenti akan menimbulkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain walaupun masih berupa niat atau mungkin telah berupa tindakan.

Menurut informasi dari informan dengan masa kerja 1-2 tahun mereka menyatakan pernah mencoba mencari pekerjaan lain walaupun ada beberapa alasan mereka tetap bertahan.

Pada informasi yang diberikan informan dengan masa kerja lebih dari 2 tahun dapat diasumsikan bahwa keinginan berhenti akan menimbulkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain, tetapi ada yang memiliki keinginan untuk berhenti tapi tidak menimbulkan keinginan mencari pekerjaan lain, kemungkinan informan memiliki pertimbangan lain seperti usia yang dianggap tidak muda lagi serta tingkat pendidikan yang jika mencari pekerjaan lain akan sulit diterima.

Keinginan untuk Meninggalkan

Setelah memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain karyawan akan memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan tersebut, hal ini disepakati oleh 8 informan. Selain itu ada 2 informan yang menyatakan tidak memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan tersebut walaupun mereka memiliki keinginan untuk keluar dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Faktor Timbulnya *Turnover Intention*

Booth & Hamer 2007 (dalam Fauzan 2016) mengartikan *turnover intention* merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi. Teori ini didukung dengan adanya faktor-faktor yang terbentuk dari dalam rumah makan radja penyet mas fais sehingga menimbulkan *turnover intention* pada karyawan yang cukup tinggi. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor Gaji.

Faktor ini paling dominan dalam menimbulkan keinginan keluar dari karyawan radja penyet mas fais. Faktor ini disebabkan oleh kurangnya nominal gaji sehingga tidak mencukupi kebutuhan karyawan terutama pada karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Adanya perubahan sistem penggajian menjadikan karyawan dengan masa kerja yang cukup lama merasa kecewa. Belum adanya peraturan yang mengikat tentang sistem gaji dari dalam manajemen radja penyet mas fais juga menjadi salah satu masalah yang menyebabkan terjadinya perubahan gaji tersebut. Hal ini dapat terjadi karena belum adanya standarisasi gaji yang dapat menyesuaikan antara beban kerja, jenis pekerjaan, serta jumlah gaji yang harusnya diterima.

2. Faktor Sikap Pimpinan.

Sikap pimpinan dinilai kurang baik dalam menegur karyawannya. Menurut informan pimpinan sering menggunakan kata-kata kasar dalam menegur karyawan, sehingga karyawan merasa tidak dihargai dan timbul keinginan untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa kurangnya pengetahuan pimpinan terhadap penerapan tipe-tipe kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi kerja di radja penyet mas fais dan juga belum ada kesadaran pimpinan mengenai pengetahuan bahwa karyawan adalah mitra kerja.

3. Faktor Job Deskripsi.

Terkadang apa yang harusnya dikerjakan oleh karyawan tidak sesuai dengan yang diperintahkan oleh pimpinan. Hal ini membuat karyawan melakukan pekerjaan diluar tanggungjawabnya. Ketika mendapatkan beban kerja yang bukan tanggungjawabnya, karyawan merasa kecewa karena tidak sesuai dengan job desk yang ditawarkan sehingga muncul keinginan untuk keluar. Hal ini menggambarkan bahwa sistem operasional prosedur belum berjalan sesuai dengan mestinya sehingga tidak terlihat bahwa ada komitmen yang baik antar karyawan dan pimpinan dalam membangun radja penyet mas fais.

4. Faktor Peluang Kerja Lain.

Ada kesempatan untuk bekerja di tempat lain yang dirasa lebih baik. Karyawan akan membandingkan berbagai aspek mulai dari jenis pekerjaan, gaji, kondisi kerja, dan lain-lain pada tempat kerja lain sehingga nantinya dia akan memilih pekerjaan yang sesuai keinginannya.

5. Faktor Lainnya

Dimana faktor ini hanya disampaikan masing-masing oleh 1 orang informan yaitu faktor jarak tempat tinggal dengan tempat bekerja, faktor tingkat pendidikan, faktor menyita waktu pribadi diluar jam kerja, faktor sudah berkurangnya karyawan lama, serta faktor komunikasi antar karyawan.

Dampak Turnover Intention

Perubahan perilaku dirasakan oleh 8 informan yang dimana mereka menyatakan bahwa mulai merasa malas bekerja, kerja setengah-setengah, sering datang terlambat, dan tingkat kehadiran menurun. Oleh sebab itu maka dengan adanya *turnover intention* yang tinggi akan mengakibatkan penurunan kualitas tenaga kerja sehingga akan berdampak juga pada kegiatan operasional radja penyet mas fais.

Alasan Tetap Bertahan Meskipun Memiliki Turnover Intention

Pada karyawan radja penyet mas fais ada beberapa alasan mengapa mereka tetap bekerja di tempat tersebut meskipun memiliki *turnover intention*. Alasan tersebut antara lain:

1. Memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Informan cenderung bertahan tetap bekerja di radja penyet mas fais karena untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari terutama pada karyawan yang memiliki keluarga atau bahkan menjadi tulang punggung keluarga. Hal ini dapat kita kaitkan dengan umur informan yang didominasi oleh umur 25 tahun atau lebih yang dimana pada masa ini rata-rata telah memiliki keluarga yang membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sehingga mereka tidak ingin

mengambil resiko meninggalkan pekerjaan tanpa adanya persiapan terlebih dahulu misalnya pekerjaan baru.

2. Melunasi tanggungan.

Informan akan bertahan hingga menyelesaikan tanggungan pribadi misalnya melunasi hutang atau cicilan, menyelesaikan pendidikan, dan lain sebagainya. Hal ini menjadi pertimbangan ketika mereka keluar belum mendapat pekerjaan baru atau pekerjaan lain tidak bisa menerima karyawan yang memiliki kegiatan diluar pekerjaan. Sehingga karyawan lebih memilih untuk tetap bertahan hingga menyelesaikan urusan pribadi mereka.

3. Belum memiliki pekerjaan pengganti

Minimnya lowongan kerja yang sesuai dengan keinginan menjadi salah satu hal yang dipertimbangkan oleh karyawan. Sehingga sulit untuk mencari pekerjaan lain untuk menggantikan pekerjaan yang sekarang. Selain itu pertimbangan bahwa sudah cukup lama bekerja ditempat sekarang, umur yang sudah tidak muda, dan tingkat pendidikan yang masih rendah, serta resiko jika tidak memiliki pekerjaan ketika keluar menjadi faktor untuk mengambil keputusan tetap bertahan.

4. Kekeluargaan antar karyawan yang cukup baik.

Komunikasi yang cukup baik antar karyawan menjadi salah satu faktor karyawan tetap bertahan meski memiliki keinginan untuk keluar. Hal ini bisa menjadi pertimbangan jika bekerja ditempat lain yang dimana karyawan akan menyesuaikan diri atau beradaptasi lagi dengan lingkungan yang baru. Oleh karena itu karyawan lebih mempertimbangkan untuk tetap bertahan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai proses timbulnya *turnover intention* sehingga dapat dijelaskan faktor yang mempengaruhi intensi keluar, dampak adanya *turnover intention*, dan alasan karyawan tetap bertahan meskipun memiliki *turnover intention*. Faktor-faktor yang menimbulkan *turnover intention* antara lain:

1. Faktor gaji.
2. Faktor sikap pimpinan.
3. Faktor job deskripsi.
4. Faktor peluang kerja lain.
5. Faktor lainnya misalnya jarak tempat tinggal dengan tempat bekerja, tingkat pendidikan, menyita waktu diluar jam kerja, karyawan lama telah keluar, serta komunikasi yang kurang baik antar karyawan.

Timbulnya *turnover intention* menyebabkan dampak negatif pada perilaku karyawan dalam bekerja. Dampak negatif ini ditunjukkan dengan adanya perubahan perilaku karyawan. Perubahan perilaku yang disebabkan adanya *turnover intention* yaitu:

1. Mulai merasa malas bekerja.
2. Kerja setengah-setengah.
3. Sering datang terlambat.
4. Tingkat kehadiran menurun.

Pada dasarnya akan terjadi penurunan kinerja karyawan dan meningkatnya pelanggaran peraturan. Hal ini nantinya akan mengganggu proses operasional dan kegiatan suatu usaha.

Beberapa alasan mengapa karyawan tetap bekerja meskipun memiliki *turnover intention* antara lain:

1. Memenuhi kebutuhan sehari-hari.
2. Melunasi tanggungan.
3. Belum memiliki pekerjaan pengganti.
4. Kekeluargaan antar karyawan yang cukup baik.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran bagi tempat penelitian, bagi pengembangan ilmu, dan bagi peneliti selanjutnya.

Bagi Radja Penyet Mas Fais

1. Membuat standar mengenai ketentuan gaji sehingga sesuai dengan beban kerja, waktu kerja dan pertimbangan lainnya.
2. Melakukan teguran kepada karyawan yang sewajarnya, tidak menggunakan kata yang kasar, dan menanamkan pola pikir kepada pimpinan bahwa karyawan adalah mitra kerja.
3. Memberikan arahan sesuai job desk yang telah ditentukan, oleh karena itu perlu adanya komitmen untuk melaksanakan standar operasional prosedur oleh pimpinan.
4. Menjaga hubungan antar karyawan agar tetap nyaman dalam bekerja.
5. Sebisa mungkin jangan menyita waktu pribadi karyawan diluar jam kerja.

Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

1. *Turnover intention* perlu dipelajari lebih dalam guna mengetahui solusi yang tepat untuk mencegah dampak *turnover intention* nantinya.
2. Menyediakan modul atau buku yang berkaitan dengan *turnover intention*.

Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya dapat menganalisa lebih lanjut tentang faktor-faktor *turnover intention*.
2. Penelitian selanjutnya dapat membandingkan faktor-faktor *turnover intention* pada usaha kecil, usaha menengah, dan usaha besar.

6. REFERENSI

- Ajiputra, Setyawan Mirza dan Ahyar Yuniawan. 2016. Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kompensasi terhadap Turnover Intention serta dampaknya pada kinerja karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*, Vol. 5, No. 1, Hal : 1-15
- Akhsanu, Ilham. 2010. *Turnover Karyawan "kajian Literatur"*. Surabaya: PHMovement Publication.
- Anggraeni, Feni dkk. Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) melalui fasilitasi pihak eksternal dan potensi internal (Studi Kasus pada Kelompok Usaha "Emping Jagung" di Kelurahan Pandanwangi Kecamatan Blimbing, Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1, No. 6, Hal. 1286-1295
- Badan Pusat Statistik. (2014, 30 Januari). *Tabel Perkembangan UMKM Periode 1997-2013*. Dikutip 20 Februari 2019 dari BPS: <https://www.bps.go.id/statictable/2014/01/30/1322/tabel-perkembangan-umkm-pada-periode-1997--2013.html>
- BPS. 2016. *Sensus Ekonomi 2016 Analisis Hasil Listing Potensi Ekonomi Kota Palu Analisis Karakteristik Usaha dan Ketenagakerjaan*. Palu: Badan Pusat Statistik.
- Dalil, Soendoro. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Firdaus, Ahmad. 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention. *Jurnal of Economics and Business*, Vol.1 No.1.
- Gunawan, Endang dkk. 2018. Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol.11, No.3.
- Hakim, Fauzan. 2016. Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing. *Dinamika UMK*, Vol.1, No.2, Hal:66-83.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua. Jakarta : Prehallindo.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Penerbit Salemba Empat.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukwadi, Ronald dan Milkha Meliana. 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, Vol. 3, No.1.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Doni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Toly, Arianto Agus. 2001. Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan* Vol. 3, No. 2, Hal:102-125.
- Wahyuni, Sri Ana dkk. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (keinginan berpindah) karyawan pada perusahaan jasa konstruksi. *JURNAL REKAYASA SIPIL*, Vol.8, No.2
- Wayan, Ni Mujiati dan A.A.Sagung Kartika Dewi. 2016. Faktor – Faktor yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan dalam Organisasi. *Jurnal ilmiah forum manajemen*. Vol.14 No.2, Hal : 56
- Wood dkk. 2001. *Organization Culture*. Dehan Supandi dan Alain D. Wiatmana 2009.
- Widodo, Rohadi. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing. Semarang: Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro.