

TURNOVER KARYAWAN

Iin Trya Shavira, Purwanti²

Universitas Pelita Bangsa

iintryshv.raa@mhs.pelitabangsa.ac.id, wantiupb@yahoo.com

Abstrak

Turnover karyawan yang merupakan isu kritis yang dihadapi oleh banyak perusahaan di berbagai sektor industri. Tingginya tingkat turnover dapat menimbulkan dampak negatif, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, hilangnya pengetahuan organisasi, serta menurunnya produktivitas. Faktor-faktor yang memengaruhi turnover meliputi tingkat kepuasan kerja, keseimbangan beban kerja, iklim organisasi, dan ketersediaan kesempatan pengembangan karier. Perusahaan yang tidak mengelola faktor-faktor ini secara efektif cenderung menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan berkinerja tinggi.

Kata Kunci : Turnover Karyawan

Asbtract

The Employee turnover is a critical issue faced by many companies across various industries. High turnover rates can have negative impacts, such as increased recruitment and training costs, loss of organizational knowledge, and decreased productivity. Factors influencing turnover include job satisfaction levels, workload balance, organizational climate, and the availability of career development opportunities. Companies that fail to manage these factors effectively are likely to encounter challenges in retaining high-performing employees.

Keyword: Employee turnover

PENDAHULUAN

Turnover karyawan, atau tingkat pergantian tenaga kerja, telah menjadi isu yang signifikan di Indonesia, terutama dalam beberapa tahun terakhir. Fenomena ini berdampak negatif pada kinerja perusahaan, karena biaya yang terkait dengan rekrutmen, pelatihan karyawan baru, dan hilangnya produktivitas sering kali cukup besar. Menurut data dari beberapa penelitian, tingkat turnover di Indonesia cenderung tinggi, terutama di sektor-sektor seperti ritel, manufaktur, dan layanan jasa. Faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover usia, kepuasan kerja dan tingkat pendidikan. Faktor lain yang memengaruhi turnover di Indonesia adalah munculnya generasi milenial dan Gen Z di dunia kerja. Generasi ini cenderung mencari pekerjaan yang tidak hanya menawarkan gaji, tetapi juga pengalaman kerja yang menyenangkan, kesempatan berkembang, dan fleksibilitas yang tinggi. perusahaan yang tidak

mampu menawarkan work-life balance yang baik serta kurangnya fleksibilitas kerja cenderung mengalami turnover yang lebih tinggi, terutama di kalangan generasi muda. Turnover yang tinggi juga dapat berdampak pada citra perusahaan. Tingginya angka pergantian karyawan dapat menciptakan persepsi negatif di kalangan publik dan calon karyawan, sehingga menyulitkan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan talenta yang berkualitas.

Robbins dan Judge (2018) mengemukakan bahwa turnover intention adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain (Pipit Mulyah et al. 2020). Menurut Noe dkk . (2018:17), serangkaian tindakan yang dilakukan oleh orang yang tidak puas untuk menghindari kondisi kerja dikenal sebagai turnover instruction, yang didefinisikan sebagai penarikan diri dari pekerjaan. Seseorang memiliki kecenderungan atau tujuan untuk mencari pekerjaan di tempat lain dengan sengaja. (Mobley,1978). (Surya 2021) berpendapat bahwa karakteristik atau faktor yang mempengaruhi turnover intention antara lain karakteristik individu, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. (Wulandari, Meutia, and Dewi 2024)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **studi kepustakaan** engan cara mengumpulkan artikel, teori, dan literatur yang relevan serta berkaitan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebab Turnover Intention Karyawan di PT. Dilatama Karya

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor seperti beban kerja, stres kerja, dan kompensasi finansial yang berpengaruh terhadap turnover intention atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan sampel dari 93 karyawan PT. Dilatama Karya di Sentani, Papua.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

Beban pekerjaan sangat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang semakin tinggi meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, artinya semakin tinggi tingkat stres yang dialami pekerja, semakin besar pula niat mereka untuk keluar. Kompensasi finansial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti bahwa kompensasi yang lebih baik dapat mengurangi keinginan karyawan untuk pindah. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan, dengan kompensasi finansial sebagai faktor yang paling dominan. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan mempertimbangkan strategi pengurangan beban kerja dan stres kerja, serta memastikan kompensasi yang kompetitif untuk mempertahankan karyawan.

Pendapat tentang Turnover PT. Dilatama Karya: Tingginya angka turnover di PT. Dilatama Karya, yang berkisar antara 14% hingga 19% per tahun, menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawannya. Turnover yang tinggi dapat mengindikasikan ketidakpuasan karyawan terkait kondisi kerja, gaji, atau manajemen. Hal ini sejalan dengan penelitian Yendra Zakaria Harun Al Rasyid (2023), yang menyatakan bahwa turnover lebih dari 10% dapat menimbulkan potensi biaya yang besar serta memengaruhi kinerja perusahaan di masa mendatang. (Yendra, Zakaria, and Harun Al 2023).

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru

Setidaknya Penelitian ini berfokus pada variabel-variabel seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan job insecurity yang diduga mempengaruhi intensi karyawan untuk berpindah atau turnover intention. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan teknik sampling non-probability dan mengumpulkan data dari 98 responden karyawan PT. Bumi Raya Mestika.

Hasilnya menunjukkan bahwa:

Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula niat karyawan untuk meninggalkan Perusahaan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Ini mungkin disebabkan karena karyawan sudah terbiasa dengan kondisi kerja di lapangan. Job

insecurity juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini bisa disebabkan karena karyawan berusia 30-an merasa sulit untuk pindah ke perusahaan lain, sehingga mereka lebih fokus pada pekerjaan saat ini. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan memperhatikan beban kerja, meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, serta memberikan rasa aman kepada karyawan untuk menurunkan turnover intention.

PT. Bumi Raya Mestika mengalami peningkatan turnover yang signifikan hingga mencapai 186% pada tahun 2017. Fenomena ini tidak hanya membebani perusahaan dari segi biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, tetapi juga dapat menurunkan moral karyawan yang masih bertahan. Menurut Simamora (2006), salah satu penyebab turnover yang tinggi adalah stres kerja yang berlebihan, yang dapat mengakibatkan karyawan ingin keluar dari perusahaan. (Purwati & Maricy, 2021)

Penelitian Di PT. Karya Indra Bagus Jaya

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen, kompensasi, dan konflik terhadap turnover intention karyawan di PT. Karya Indra Bagus Jaya. Dengan melibatkan 40 karyawan sebagai responden, penelitian menggunakan regresi linear berganda untuk melihat efek variabel-variabel tersebut. Hasil menunjukkan bahwa komitmen dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, di mana komitmen yang lebih tinggi dan kompensasi yang adil dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar. Sementara itu, konflik tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Secara keseluruhan, komitmen, kompensasi, dan konflik secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention.

Sementara itu, variabel konflik tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap turnover intention. Ini menunjukkan bahwa tingkat konflik yang terjadi di lingkungan kerja tidak secara langsung memengaruhi niat karyawan untuk keluar. Faktor ini kemungkinan terjadi karena karyawan mampu mengelola konflik yang terjadi atau merasa bahwa konflik tersebut merupakan bagian dari dinamika kerja yang bisa diatasi. Secara simultan, ketiga variabel ini komitmen, kompensasi, dan konflik berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention, menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiganya memiliki dampak keseluruhan pada niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini memberikan implikasi bagi manajemen PT. Karya Indra Bagus Jaya agar lebih memperhatikan tingkat komitmen dan kompensasi sebagai cara untuk mengurangi turnover. Disarankan juga agar perusahaan menjaga komunikasi yang baik dan penanganan konflik yang efektif di tempat

kerja, meskipun konflik secara parsial tidak memengaruhi turnover intention. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention, sedangkan konflik tidak berpengaruh secara signifikan (Purwati and Maricy 2021).

Meski telah berdiri sejak 2009 dan memiliki banyak proyek yang dikerjakan, PT. Karya Indra Bagus Jaya masih menghadapi masalah turnover intention yang tinggi. Tingginya turnover intention menunjukkan bahwa perusahaan mungkin tidak sepenuhnya berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memenuhi harapan karyawan. Simamora (2006) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dan stres kerja yang berlebihan dapat menjadi indikator karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain (Wijaya and Samsudin 2023).

KESIMPULAN

Kemajemukan Turnover karyawan merupakan tantangan signifikan yang berdampak langsung pada stabilitas dan produktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, faktor utama yang mempengaruhi turnover intention mencakup beban kerja, kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan job insecurity. Beban kerja yang tinggi dan kurangnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas karyawan meningkatkan niat keluar. Ketidakpuasan atas kompensasi dan manfaat tambahan juga mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain yang menawarkan kompensasi lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan langkah-langkah strategis, seperti penyesuaian beban kerja, peninjauan kebijakan kompensasi, peningkatan program kesejahteraan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mengurangi turnover.

Dengan demikian, perusahaan dapat menjaga kestabilan operasional dan meningkatkan kepuasan serta produktivitas karyawan. Untuk mengatasi turnover karyawan, perusahaan sebaiknya mengatur beban kerja agar tidak berlebihan dan tetap seimbang. Kompensasi yang diberikan perlu ditinjau kembali agar kompetitif, disertai manfaat tambahan yang meningkatkan kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan seperti manajemen stres dan dukungan psikologis akan membantu karyawan mengelola tekanan kerja dengan lebih baik. Selain itu, peluang pengembangan karier dan pelatihan akan meningkatkan komitmen karyawan dan memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung juga penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan mengurangi konflik.

DAFTAR REFERENSI

- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, Tryana. 2020. "TRUNOVER KARYAWAN." *Journal GEEJ* 7(2).
- Purwati, Astri Ayu, and Sisilia Maricy. 2021. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 2(1): 77–91.
- Surya, Cornelia Dhian. 2021. "Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Dengan Affective Commitment Sebagai Variabel Pemeditasi Pada Karyawan." *Publikasi Tugas Akhir*: 1– 23.
- Wahyuningtyas, Y. F., & Munauwaroh, S. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sempurna Sejahtera. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 50–68. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i1.423>
- Wijaya, D H, and A Samsudin. 2023. "Dampak Komitmen, Kompensasi, Dan Konflik Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya." ... and *Entrepreneurship Journal (MSEJ ...* 4(5): 6335–46.
- Wulandari, Dhea, Kardinah Indrianna Meutia, and Nita Komala Dewi. 2024. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia." *Manajemen Kreatif Jurnal* 2(3): 276–92.
- Yendra, Zakaria, and Rasyid Harun Al. 2023. "Faktor Penyebab Turnover Intention Karyawan." *Jurnal Reliability* 1(2): 27–82. doi:10.55098/jr.v1i1.364.