

## Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turn Over Karyawan (Studi Kasus PT. Pradha Karya Perkasa)

<sup>1</sup>**Prima Anggraini Mufidah** (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)  
E-mail: [deddyahmadfajar@stiedarulfalahmojokerto.ac.id](mailto:deddyahmadfajar@stiedarulfalahmojokerto.ac.id)

<sup>2</sup>**Farah Nur Fauziah** (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)  
E-mail: [farahnurfauziah@stiedarulfalahmojokerto.ac.id](mailto:farahnurfauziah@stiedarulfalahmojokerto.ac.id)

---

**Kata Kunci:** Turnover, Karyawan, Sumber daya manusia, PT. Pradha Karya Perkasa

**Keywords:** Turnover, Employees, Human Resources, PT. Pradha Karya Perkasa

*Received : 11 September 2023*

*Revised : 20 September 2023*

*Accepted: 29 September 2023*

©(2023)The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



---

### ABSTRAK

Faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover karyawan (Studi kasus PT. Pradha Karya Perkasa). Turnover adalah niat atau keinginan karyawan untuk berpindah atau meninggalkan organisasi/pekerjaanya. Karyawan adalah sumber daya manusia yang merupakan aset paling berharga bagi perusahaan dimana tanpa adanya karyawan perusahaan operasional perusahaan tidak akan berjalan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi turnover karyawan PT. Pradha karya perkasa. Sumber yang di gunakan untuk menyusun artikel ini di dapatkan dari data PT. Pradha karya Perkasa, wawancara dan observasi namun juga merujuk pada referensi yang di dapatkan dari beberapa.

### ABSTRACT

*Factors that influence employee turnover (Case study of PT. Pradha Karya Perkasa). Turnover is the employee's intention or desire to move or leave the organization/employee. Employees are human resources which are the most valuable asset for a company where without employees the company's operations will not run. This research aims to determine the factors that influence employee turnover at PT. Pradha works mighty. The sources used to compile this article were obtained from PT data. Pradha by Perkasa, interviews and observations but also refers to references obtained from several.*

## I. PENDAHULUAN

Dalam dunia perindustrian sumber daya manusia sangatlah berpengaruh penting terhadap operasional perusahaan dimana kualitas barang maupun pelayanan di tentukan oleh kualitas karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Mempunyai sumber daya manusia yang unggul merupakan

keinginan semua perusahaan dimana hal tersebut bisa di lihat dari kualitas kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Kinerja suatu perusahaan di tentukan oleh kondisi serta perilaku yang di miliki oleh karyawan itu sendiri. Fenomena ini seringkali terjadi dalam suatu perusahaan dimana kinerja suatu perusahaan yang sudah bagus namun terganggu akibat perilaku karyawan yang sulit untuk di cegah, salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) yang nantinya akan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti di korbakan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. (Suwandi dan Indriantoro, 1999; dalam Agustina, 2008).<sup>1</sup>

Hal ini terjadi pada PT.Pradha Karya perkasa sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pengolahan plastik yang sudah berkembang pesat dan di kenal di berbagai manca negara namun perusahaan mengalami kecenderungan *turnover* yang mengakibatkan adanya issue keluar masuk karyawan lama dan baru, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan lainnya yang mengakibatkan menurunnya produktivitas suatu perusahaan. Fenomena *Turnover Intention* tersebut harus di indentifikasi sedemikian rupa sehingga perusahaan mampu menekan dan meminimalisir dampak buruk akibat *turnover intention* dari sejumlah karyawan. Berdasarkan uraian data di atas maka dilakukan penelitian yang berjudul: “FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGGINYA TURN OVER KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT PRADHA KARYA PERKASA)”

## II. STUDI LITERATUR

### 1. Definisi Intensi Turnover

Intensi *Turnover* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Hal ini merupakan pertanda awal terjadinya *turnover* (Nahusoma, dkk, 2004), dan dapat memberikan penjelasan tentang pandangan dan evaluasi pekerjaan seseorang (Mobley, 1979) Paccwark dan Strawser (1996) dalam utami (2009) mendefinisikan keinginan berpindah kerja mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Keinginan karyawan untuk keluar muncul dari pemikiran dan mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dengan tujuan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik (Faslah, 2010, Suwandi dan Indriantoro, 1999). Intensi *Turnover* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Jadi, Intensi *turnover* adalah keinginan karyawan yang muncul dari pemikirannya untuk berpindah kerja dengan tujuan mencari alternative pekerjaan yang lebih baik yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

Pergantian Karyawan adalah fenomena penting dalam kehidupan organisasi, dan pergantian karyawan tidak hanya dilihat dari sudut pandang negatif, tetapi justru memiliki implikasi positif bagi organisasi (Mobley, 1986) Pergantian karyawan harus di anggap sebagai perilaku manusia dari sudut pandang individu dan sosial, dan perlu dipertimbangkan akibat terhadap karyawan yang tetap tinggal, Pergantian karyawan dapat berlaku di semua tipe organisasi, dan dapat di terapkan pada karyawan paro waktu, purna waktu, atau bekerja jam-jam an (Mobley,1986). Karyawan berhenti sangat penting untuk mendapat perhatian para manager karena mengganggu kelangsungan organisasi dan menghabiskan biaya (Kreitner, 2005).

(Mobley (1986) membedakan karyawan yang keluar dari perusahaan yakni secara sukarela atau keinginan organisasi. Karyawan yang keluar dengan sukarela dengan alasan pribadi sesungguhnya disebabkan karena gaji belum memadai, kondisi kerja tidak nyaman dan atasan (Sumarto, 2009). Niat Karyawan berpindah kerja dapat mengganggu stabilitas operasi perusahaan dan menimbulkan biaya potensial (Toly, 2001), konsekuensi biaya recruitment karyawan baru, biaya seleksi dan biaya untuk melatih kembali karyawan baru, (Rianto,2008,Robbins,2009) serta karyawan yang kompeten dibidangnya meninggalkan perusahaan (yuliasia,2002).Turnover yang tinggi, berate sering terjadi pergantian karyawan, yang sudah tentu akan menimbulkan kerugian atau dampak negative pada perusahaan, seperti ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja witasari (2009, dan dapat menghancurkan perusahaan secara langsung atau tidak langsung (Stephanie, 2013). Turnover yang tinggi mengganggu proses operasi yang effiden Karena karyawan yng cakap data dan berpengalaman pergu dan penggantinya harus dicari serta dipersiapkan untuk mengambil alih tugas yang di tinggalkan (Robbins,2009). Pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik bagi organisasi, terutama dari segi biaya dan hilangnya kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Davis (1993) menyatakan bahwa pergantian pegawai cuiuo merugikan, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi organisasi untuk mengganti pegawai, para pegawai yang tetap tinggal mungkin akan merasa tidak puas karena harus berpisah dengan rekan kerja yang bernilai dan timbunya gangguna terhadap pola sosial yang telah dibina selama ini. Pergantian karyawan juga dibutuhkan bagi perusahaan jika memiliki semangat kerja dan produktifitas rendah. Karyawan memiliki kepuasan kerja akan bersemangat dan bisa tetap bertahan atau menunda niat berpindah kerja. Faktor yang menimbulkan karyawan tetap bertahan atau pindah kerja adalah karyawan tidak memiliki komitmen dan kepuasan kerja (Rianto,2008).

Berdasarkan uraian-uraian definisi yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa turnover intention adalah niat atau keinginan karyawan untuk berhenti atau keluar meninggalkan organisasi namun masih sampai pada tahap ingin keluar dan belum direalisasikan. Turnover intention tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah.

Menurut Mobley (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya turnover intention adalah:

- a. Faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.
- b. Kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.
- c. Komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

### III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Moleong (2016), pendekatan kualitatif merupakan suatu penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara penelitian dengan fenomena yang di teliti. Pengumpulan data dapat di lakukan dengan berbagai sumber dan cara. Bila di lihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah data yang langsung di peroleh dari tangan pertama pemberi informasi. Sementara data sekunder adalah data yang di peroleh dari pihak tertentu dan data tersebut telah tersaji dalam bentuk data siap pakai.

Selanjutnya bila di lihat dari cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara:

- a. Observasi

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta fakta dan kondisi yang sebenarnya terjadi pada sebuah perusahaan

- b. Wawancara

Pada penelitian ini menggunakan wawancara semi struktur dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat dan sesuai dengan topik penelitian. Indikator pertanyaan wawancara ditentukan berdasarkan pertanyaan - pertanyaan umum yang berkaitan dengan turnover intention.

- c. Dokumentasi

Penelitian ini menggunakan studi dokumentasi berdasarkan dokumen yang didapat dari salah satu perusahaan di Mojokerto.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Indikator Tingkat Turnover pada Perusahaan.

Turnover invention menjadi tolak ukur sebuah keberhasilan organisasi atau perusahaan. Kinerja perusahaan di tentukan oleh salah satu elemen sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

**DATA TURN OVER STAFF APRIL 2023**

STAFF PER 31 MARET 2023	156
STAFF PER 30 APRIL 2023	135
STAFF RESIGN	21
STAFF BARU	0
PROSENTASE TURN OVER STAFF	14.43%

**DATA TURN OVER STAFF MEI 2023**

STAFF PER 30 APRIL 2023	135
STAFF PER 31 MEI 2023	127
STAFF RESIGN	12
STAFF BARU	4
PROSENTASE TURN OVER STAFF	9.16%

**DATA TURN OVER STAFF JUNI 2023**

STAFF PER 31 MEI 2023	127
STAFF PER 30 JUNI 2023	129
STAFF RESIGN	11
PROSENTASE TURN OVER STAFF	8.59%

**DATA TURN OVER STAFF JULI 2023**

STAFF PER 30 JUNI 2023	129
STAFF PER 30 JUNI 2023	122
STAFF RESIGN	12
PROSENTASE TURN OVER STAFF	9.56%

**DATA TURN OVER OPERATOR APRIL 2023**

OPERATOR PER 31 MARET 2023	802
OPERATOR PER 30 APRIL 2023	782
OPERATOR RESIGN	45
OPERATOR BARU	26
PROSENTASE TURN OVER OPERATOR	5.68%

**DATA TURN OVER OPERATOR MEI 2023**

OPERATOR PER 30 APRIL 2023	782
OPERATOR PER 31 MEI 2023	802
OPERATOR RESIGN	106
OPERATOR BARU	118
PROSENTASE TURN OVER OPERATOR	13.38%

**DATA TURN OVER OPERATOR JUNI 2023**

OPERATOR PER 31 MEI 2023	802
OPERATOR PER 30 JUNI 2023	833
OPERATOR RESIGN	88
PROSENTASE TURN OVER OPERATOR	10.76%

**DATA TURN OVER OPERATOR JULI 2023**

OPERATOR PER 30 JUNI 2023	833
OPERATOR PER 30 JUNI 2023	849
OPERATOR RESIGN	69
PROSENTASE TURN OVER OPERATOR	8.20%

**Gambar 1. Data turn over sebuah perusahaan**

Berdasarkan data tersebut di 4 bulan terakhir tingkat turnover karyawan tersebut sangat tinggi sehingga membuat permasalahan pada sebuah perusahaan, dimana terjadi kekosongan pada posisi karyawan dan harus melakukan proses rekrutmen karyawan dengan jumlah yang cukup banyak. Hal ini akan mengganggu operasional perusahaan dan mempengaruhi kinerja karyawan dimana setiap bulannya terjadi pembaharuan karyawan, karena dalam mempekerjakan karyawan baru harus memulai dari masa pengenalan, training dan beradaptasi dengan peraturan perusahaan. Ketika karyawan tersebut mempunyai pemikiran dan mempunyai keinginan untuk keluar, maka dia akan mencari alternatif pekerjaan dan cenderung membandingkan pekerjaan satu dengan pekerjaan lainnya yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

##### B. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Terjadinya Turnover Karyawan PT. Pradha Karya Persada

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover karyawan pada PT. Pradha Karya Persada yaitu :

1. Faktor kepuasan pada pekerjaan

- a. Tingkat kepuasan terhadap beban kerja , dimana sebagian karyawan merasa job desk yang di berikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dan ketika ia merasa tidak mampu dengan job desk dan tekanan yang di berikan maka dia akan mencari alternatif pekerjaan lain yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
- b. Tingkat kepuasan terhadap gaji, seseorang akan merasa puas jika gaji yang di peroleh sesuai dengan apa yang di harapkan, gaji juga di gunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk memotivasi seseorang dengan memenuhi dan mematuhi aturan di perusahaan, dan bagi pekerja gaji merupakan *reward* yang di dapat setelah ia bersusah payah, dan karyawan akan meninggalkan perusahaan ketika ia mendapatkan gaji sesuai dengan apa yang di harapkan.
- c. Kepuasan terhadap promosi dalam jabatan, Dimana setiap orang pasti menginginkan adanya kenaikan jabatan dalam pekerjaannya, ketika orang itu merasa bosan dengan apa yang di kerjakan dan tidak ada perubahan dalam pekerjaan maka orang tersebut cenderung ingin mencari dunia baru yang berkaitan dengan kemampuan dan keahliannya. Dalam perusahaan ini karyawan cenderung menginginkan kenaikan jabatan, apabila dalam pekerjaan tersebut tidak menjanjikan maka karyawan cenderung mencari pekerjaan baru dengan gaji yang lebih tinggi dan jabatan yang di inginkan.

2. Faktor Individual

- a. Usia, karyawan yang lebih muda lebih besar kemungkinannya untuk keluar karena mempunyai kesempatan kerja lebih banyak untuk mendapatkan pekerjaan lain, hal ini sering terjadi pada karyawan baru yang *fresh graduate* dimana dia belum terbiasa akan dunia kerja, ketika dia tidak mampu dan tidak cocok dengan apa yang ia kerjakan maka akan mencoba pekerjaan lain. Sedangkan karyawan yang lebih tua enggan mencari pekerjaan lain karena berbagai alasan seperti tanggung jawab yang lebih besar, faktor usia yang susah mencari pekerjaan lain dan energi yang sudah berkurang.
- b. Masa kerja, karyawan dengan masa kerja yang singkat cenderung punya keinginan untuk keluar dari perusahaan, susah nya beradaptasi yang di alami orang baru dapat memicu keinginan karyawan untuk keluar karena merasa tidak nyaman dalam lingkungan di perusahaan dan karyawan dengan masa kerja yang lama akan memilih untuk bertahan pada perusahaan karena senioritas.
- c. Keinginan untuk berwirausaha, dari beberapa alasan karyawan yang mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan adalah ingin mempunyai usaha sendiri.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas sumber daya manusia menjadi aset yang paling penting bagi perusahaan. Mempunyai SDM yang berkualitas merupakan keinginan semua perusahaan, pengelolaan manajemen yang baik akan meningkatkan SDM yang unggul. Jika sumber daya manusia tersebut

mempunyai keinginan untuk *turnover* maka akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Dalam hal ini perusahaan perlu mencari tahu faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* sehingga dapat mencegah terjadinya *turnover*. Faktor penyebab terjadinya *turnover* dari PT. Pradha Karya Perkasa yaitu faktor kepuasan karyawan dalam bekerja dan faktor individu.

Berdasarkan simpulan di atas maka penulis ingin memberikan saran secara teoritis bagi perusahaan sebagai upaya preventif untuk mencegah terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu :

1. untuk mengadakan kuisisioner kepada semua karyawan yang berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja untuk menjadi bahan pertimbangan evaluasi dan startegi dalam memperbaiki manajemen perusahaan.
2. Melakukan Retensi karyawan, dimana perusahaan melakukan strategi untuk mempertahankan dan memperpanjang tenaga kerja yang mempunyai potensi agar tetap loyal pada perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. *Diponegoro Journal Of Manajement*, 1, 1-13.
- Masita, Ira. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* (STUDI KASUS PADA KARYAWAN YAYASAN CENDIKIA BUNAYYA KABANJAHE). (*Skripsi thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*). Diakses dari <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/191188/>.
- Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. K. (2016, July). Faktor-faktor yang menentukan intensi *turnover* karyawan dalam organisasi. In *Jurnal ilmiah forum manajemen* (Vol. 14, No. 2, pp. 56-63).