

# 20502

*by* Ebenezer Simanjuntak

---

**Submission date:** 07-Aug-2023 07:03PM (UTC-0700)

**Submission ID:** 2142890734

**File name:** jurnal\_eben\_FIX\_6.docx (75.15K)

**Word count:** 1098

**Character count:** 7030

## **5** FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. KARYA LUHUR SEJATI

**Ebenezer Simanjuntak, Istiti Purwandari,  
Arum Ambarsari**

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta

Email Korespondensi:

[ebenezerjuntak.es26@gmail.com](mailto:ebenezerjuntak.es26@gmail.com)

### **5** ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan unsur-unsur yang mempengaruhi tujuan turnover pada PT. Karya Luhur Sejati Provinsi Kalimantan Tengah. Teknik yang digunakan dalam eksplorasi ini bersifat kuantitatif. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Luhur Sejati membawahi hingga 40 orang dalam peran supervisi/mandor, juru tulis, dan kontrol kualitas. Investigasi informasi yang digunakan adalah berbagai teknik relaps langsung. Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja secara fundamental mempengaruhi tujuan turnover.

Oleh karena itu, PT. Karya Luhur Sejati seharusnya memiliki pilihan untuk fokus kembali agar pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi dapat berjalan dengan baik, lebih fokus pada kecemasan setiap perwakilan, termasuk pekerja terlebih lagi sehingga pekerja merasa menjadi bagian dari keluarga dalam asosiasi ini.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*.

### **Pendahuluan**

Kekuatan perputaran pekerja dalam suatu organisasi disebut tujuan perputaran. Tujuan turnover dapat diartikan sebagai turun tahta, atau meninggalkan persekutuan. Pilihan untuk pindah biasanya merupakan salah satu keputusan terakhir bagi seorang pekerja jika ia mengamati bahwa keadaan fungsinya tidak benar.

Tsani (2016) menyatakan bahwa, dengan asumsi tingkat perputaran yang representatif melebihi 10% setiap perpanjangan waktu dari jumlah absolut pekerja yang masuk dan keluar organisasi, ini menyiratkan bahwa kondisi organisasi tidak baik.

SDM (SDM) merupakan salah satu sumber daya organisasi yang sangat penting, mengingat tanpa SDM suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Struktur sumber daya manusia bertujuan untuk mengarahkan sikap, tindakan, dan efisiensi kerja orang-orang sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi bisnis.

Tujuan *turnover* biasanya terjadi karena beberapa faktor, unsur-unsur yang membantu terjadinya ekspektasi turnover adalah pemenuhan pekerjaan, tekanan kerja, tanggung jawab hirarkis. Elemen-elemen ini adalah alasan untuk tujuan pergantian dalam suatu organisasi.

Tingkat kepuasan seseorang mengungkapkan bagaimana perasaan mereka tentang pekerjaan mereka. Robbins (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan orang pada umumnya tentang pekerjaan mereka dan betapa berbedanya imbalan yang diperoleh pekerja dari apa yang menurut mereka seharusnya mereka dapatkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan meliputi tingkat kesulitan mental di tempat kerja, kondisi kerja yang kuat, dukungan dari rekan kerja, dan kesamaan antara karakter dan pekerjaan yang diselesaikan.

Tekanan kerja merupakan sensasi ketegangan yang dialami oleh para wakil. Yang penting untuk tekanan kerja, khususnya, keadaan tempat kerja, kolaborator, dan lebih banyak permintaan kerja.

Tanggung jawab hirarkis adalah jenis tanggung jawab yang diselesaikan antara organisasi dan pekerja. Individu atau pekerja yang fokus pada organisasi biasanya dapat memenuhi syarat sebagai individu dari asosiasi atau organisasi.

### **Metode dan tempat penelitian**

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan informasi esensial dan informasi opsional. Contoh yang digunakan adalah populasi dan responden. Teknik pengumpulan informasi menggunakan persepsi dan jajak pendapat. Persepsi untuk secara lugas menjunjung tinggi realitas terkini di lapangan, dan polling untuk mengetahui seberapa besar tingkat keinginan untuk melakukan *turnover*. Pemeriksaan ini diarahkan pada PT. Karya Luhur Sejati, Lokal Kahayan Kuala, Peraturan Pulang Pisau, Wilayah Kalimantan Fokal. Investigasi informasi menggunakan pemeriksaan informasi relaps langsung.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Profil responden**

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-Laki     | 35        | 87,5           |
| Perempuan     | 5         | 12,5           |

|               |           |            |
|---------------|-----------|------------|
| <b>Jumlah</b> | <b>40</b> | <b>100</b> |
|---------------|-----------|------------|

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT. Karya Luhur Sejati diketahui dari 40 karyawan karyawan berdasarkan jenis kelamin laki laki yaitu 35 orang (87,5%), dan karyawan berdasarkan jenis kelamin perempuan yaitu 5 orang (12,5%).

Tabel 2. Usia responden

| <b>Usia (Tahun)</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| <25                 | 6                | 15                    |
| 26-30               | 26               | 65                    |
| 31-35               | 7                | 17,5                  |
| >36                 | 1                | 2,5                   |
| <b>Jumlah</b>       | <b>40</b>        | <b>100</b>            |

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 40 responden karyawan panen, jumlah sampel terbanyak adalah karyawan panen yang memiliki usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 26 orang atau 65% atau dengan kata lain karyawan di PT. Karya Luhur Sejati memiliki rata-rata usia masih produktif dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| <b>Pendidikan Terakhir</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|----------------------------|------------------|-----------------------|
| SMA                        | 20               | 50                    |
| SMK                        | 3                | 7,5                   |
| D3                         | 17               | 42,5                  |
| <b>Jumlah</b>              | <b>40</b>        | <b>100</b>            |

Berdasarkan tabel. 3 dapat diketahui bahwa dari 40 total responden karyawan di PT. Karya Luhur Sejati jumlah sampel terbanyak adalah karyawan yang memiliki yang memiliki latar belakang pendidikan SMA. Hal ini tidak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan karena perusahaan sendiri membuka lowongan pekerjaan untuk level supervisi / Mandor dengan kriteria mulai tamatan SMA. Jumlah karyawan yang tamatan SMA sebanyak 50%, tamatan D3 42,5%, SMK 7,5%.

#### 4. Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan

| <b>Status Pernikahan</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|--------------------------|------------------|-----------------------|
|--------------------------|------------------|-----------------------|

|               |           |            |
|---------------|-----------|------------|
| Belum Menikah | 17        | 42,5       |
| Menikah       | 23        | 57,5       |
| <b>Jumlah</b> | <b>40</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 40 responden karyawan Supervisi / Mandor jumlah sampel terbanyak adalah sudah menikah yaitu sebanyak 23 orang atau 57,5%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT, Karya Luhur Sejati dominan sudah menikah.

#### 5. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja  | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| 2 tahun       | 10        | 2              |
| 3 tahun       | 12        | 3              |
| 4 tahun       | 16        | 4              |
| 5 tahun       | 2         | 5              |
| <b>Jumlah</b> | <b>40</b> | <b>1</b>       |

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa dari 40 responden karyawan Supervisi / Mandor di PT. Karya Luhur Sejati jangka waktu lama bekerja paling lama 4 tahun yaitu sebanyak 40%. Hal ini menunjukkan Karyawan di PT. Karya Luhur Sejati bekerja di tahun yang masih tergolong produktif.

#### 6. Identitas Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Tabel 6. Identitas Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

| Status Pekerjaan | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------------|-----------|----------------|
| Krani            | 7         | 17,5           |
| Quality Control  | 7         | 17,5           |
| Mandor Utama     | 5         | 12,5           |
| Mandor TPH       | 7         | 17,5           |
| Mandor Panen     | 7         | 17,5           |
| Mandor Pupuk     | 7         | 17,5           |
| <b>Jumlah</b>    | <b>40</b> | <b>100</b>     |

Berdasarkan table 6 dapat diketahui bahwa dari 40 responden berdasarkan status pekerjaan memiliki jumlah yang sama yaitu 17,5%. Artinya

PT. Karya Luhur Sejati memiliki kedudukan pekerjaan yang harus seimbang. Untuk mendukung program – program PT. Karya Luhur Sejati.

#### 7. Identitas Responden Berdasarkan Penghasilan

| Penghasilan         | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| <3.500.000          | 7         | 17,5           |
| 3.600.000-4.000.000 | 17        | 42,5           |
| 4.100.000-4.500.000 | 8         | 20,0           |
| 4.600.000-5.000.000 | 8         | 20,0           |
| <b>Jumlah</b>       | <b>40</b> | <b>100</b>     |

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa dari 40 responden karyawan PT. Karya Luhur Sejati level Supervisi/Mandor mendapatkan gaji rata-rata perbulan 3.600.000 – 4.000.000 yaitu sebanyak 42,5%. Gaji tersebut mereka dapatkan dari lama bekerja dan status pernikahan.

## B. UJI HIPOTESIS

### 1. Regresi linear

Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention, sesuai dengan hasil uji t. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention.

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil peneliian yang telah dilakukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention karyawan PT. Karya Luhur Sejati.

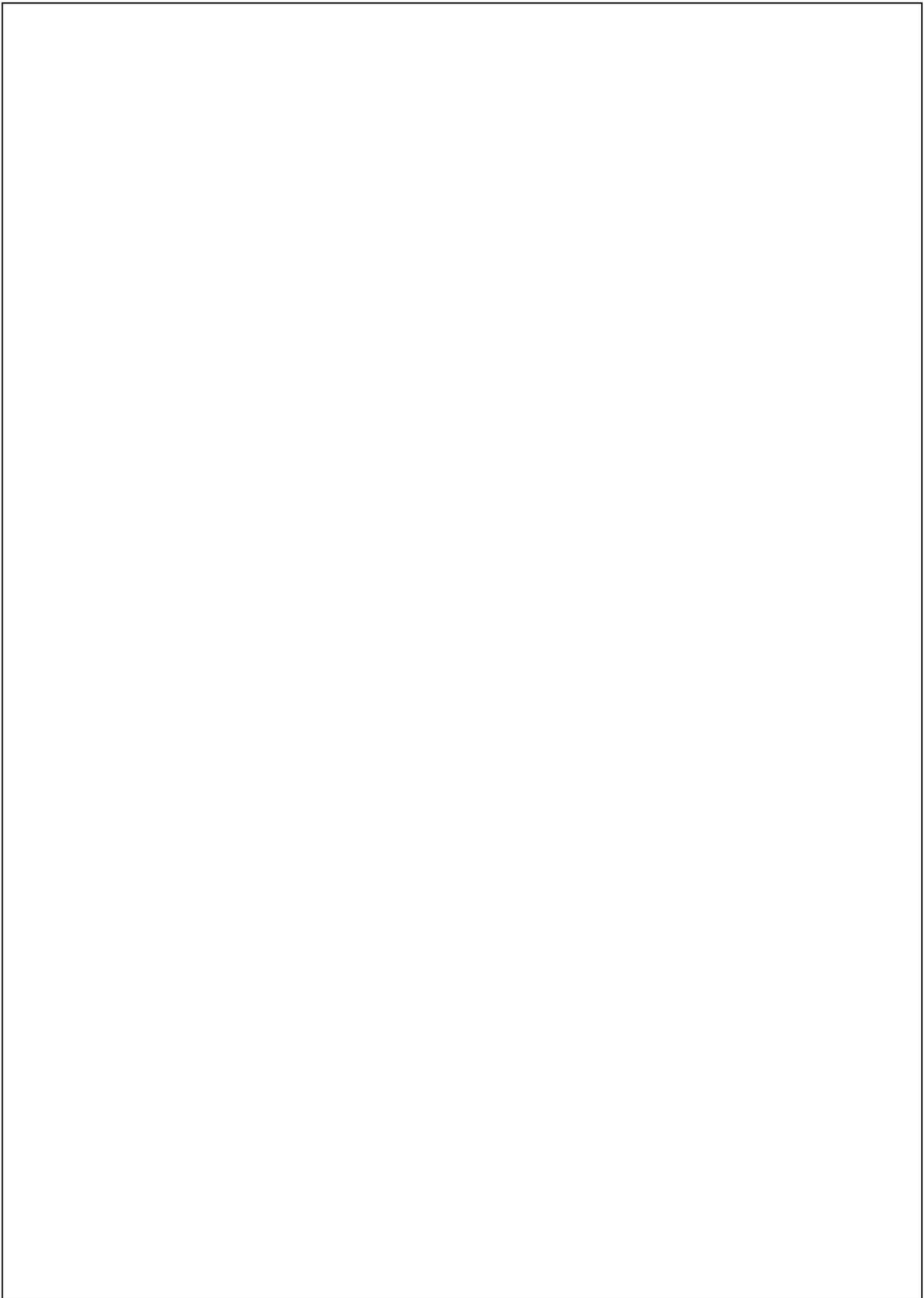
### DAFTAR PUSTAKA

Suparyadi (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia.

<http://repositori.buddhidharma.ac.id>.

Tsani. (2016). 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT YB Apparel Jaya. Journal Student.uny.ac.id.

Robbins, S.P. (2006). Perilaku Organisasi. Terjemahan: Hadayana Pujaatmaka. Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang.



ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

core.ac.uk

Internet Source

6%

2

123dok.com

Internet Source

2%

3

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

2%

4

repository.unpas.ac.id

Internet Source

2%

5

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6