

Pengaruh Kesejahteraan Bersifat Pelayanan terhadap Turnover Intention pada PT. Arina Multikarya Samarinda

Melda Fahrisma^{1*}, Sofia ulfa Eka Hadiyanti²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

Kontak Email: meldafahrisma@gmail.com

Diterima: 23/07/19

Revisi: 09/09/19

Diterbitkan: 19/12/19

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel pelayanan terhadap *turnover intention* pada PT. Arina Multi Karya Samarinda.

Metodologi: Teknik pengambilan data yang dipakai adalah metode kuesioner, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian yang telah dilakukan maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kesejahteraan karyawan yang bersifat pelayanan terhadap *turnover intention*, yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan atau dapat diterima.

Hasil: Dengan kata lain kesejahteraan karyawan yang bersifat pelayanan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dalam upaya meningkatkan pelayanan manajemen PT. Arina Multi karya sebaiknya mampu menerapkan berbagai kegiatan dan motivasi terhadap karyawan upaya yang dapat dilakukan misalnya memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui insentif, tunjangan hari raya, bonus, asuransi, dan pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang telah di peroleh karyawan. Manajemen juga mampu menjaga ekonomi karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan yang ada di PT. Arina Multi karya sehingga mampu menekan angka terjadinya *turnover*.

Manfaat: Manfaat dari jurnal ini dapat menjadi tambahan wawasan dan dapat bermanfaat bagi mahasiswa dan pembaca.

Abstract

Purpose of study: This study aims to examine and analyze the influence of service variables on artistic turnover at PT. Arina MultiKarya Samarinda.

Methodology: Data collection was carried out through the submission of questionnaires to 151 employees. The data collection technique used is the questionnaire method, the analyst technique used in this study uses validity test, realibility test, simple linear regression analysis. the results of the research that has been done, it can be concluded that there is a positive effect between employee welfare that is about the turnover intention, which means that the proposed hypothesis receives support or can be accepted.

Results: In other words, the employee's welfare has an effect on turnover intention. In an effort to improve the management services of PT. Arina Multikarya should be able to apply various activities and motivations to employees. Efforts can be made, for example, to encourage employees to improve the welfare of employees through incentives, holiday allowances, bonuses, insurance, and giving awards for work performance that have been obtained by employees. Management is also able to maintain the economy of employees and improve the welfare of employees at PT. Arina Multikarya so that it can reduce the number of turnover intention.

Applications: The benefits of this journal can be additional insights and can be useful for students and readers.

Kata kunci: Kata kuncisatu, Kata kuncidua, Kata kuncitiga, Kata kunciempat, Kata kuncilima

1. PENDAHULUAN

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa antara perusahaan dan karyawan baik berupa materi maupun non materi yang di berikan oleh pihak perusahaan sesuai dengan kebijakan perusahaan tersebut. tujuan dari perusahaan yakni agar dapat mempertahankan dan memperbaiki merupakan salahsatu penunjang karyawan agar kondisi fisik dan mental karyawan produktifitasnya meningkat. Robbins SP dengan adanya kesejahteraan karyawan akan terciptanya ketenangan, semangat kerja dalam mengembangkan produktivitas kerja secara profesional dan maksimal. Kesejahteraan bersifat pelayanan menjadi pusat perhatian bagi peneliti, hal ini dikarenakan berbagai kasus yang sering terjadi dalam lingkungan kerja sehingga peneliti berfikir bahwa kasus – kasus seperti ini harus diangkat dalam sebuah kasus penelitian untuk mengetahui pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Andini dan Literature R sebagai hasil dari penelitian ini kita dapat melihat pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja serta mengaitkannya dengan *Turnover intention*. Secara empiris kesejahteraan karyawan yang bersifat pelayanan dapat dipengaruhi oleh jumlah dan kinerja karyawan yang kompetitif serta kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan padakaryawannya agar dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Kesejahteraan karyawan yang bersifat pelayanan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi minat kerja seorang karyawan terhadap sebuah perusahaan. Herzberg F. Pelayanan adalah kunci menciptakan kekuatan karyawan yang termotivasi sehingga mereka bekerja dengan baik dan sangat antusias dengan visi mereka, kurangnya pemahaman akan sasaran dan harapan organisasi yang tercantum dalam visi, misi dan tujuan perusahaan membuat karyawan bekerja kurang optimal, hal ini terjadi karena karyawan tidak diberikan sosialisasi atau informasi yang benar. Pelayanan karyawan menjadi hal yang sensitif untuk perusahaan kedepannya jika perusahaan hanya berfokus pada pelanggan karena kualitas

pelayanan pada beberapa pelanggan pada Pt. Arina multikarya Samarinda belum dilakukan evaluasi secara berkala dan hasilnya pun meliputi kualitas karyawan semakin baik jika diperhatikan dan kepuasan pelanggan pun akan meningkat. Secara empiris pemberdayaan karyawan di pengaruhi oleh persaingan antar perusahaan lain, tuntutan atau kebijakan pada perusahaan, dan dipengaruhi standar mutu kualitas pada perusahaan (Handoko, 2012).

2. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada PT. Arina Multikarya yang ada di JL. H Adam Malik No. 10 RT. 01 Kel. Karang Asam Kec. Sungai Kunjang Samarinda. Berdasarkan dari data yang diperoleh jumlah karyawan yang ada pada PT. Arina Multikarya berjumlah 242 orang karyawan, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan jumlah 151 sampel 151 orang yang diperoleh dari banyaknya jumlah populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kesetiap responden penelitian melalui *google form*, serta dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana berdasarkan *loading analysis output* SPSS 23 dan dengan menggunakan rumus teknik pengambilan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan :

- n = Jumlah sampel yang diperlukan
 N = Jumlah Populasi
 E = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), biasanya ditetapkan 1% atau 5%

2.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang kami gunakan pada penelitian ini adalah teknik kuesioner, kami menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner karena kami merasa bahwa teknik ini adalah salah satu cara yang cukup simpel dan mudah untuk diaplikasikan apalagi bagi para mahasiswa yang bekerja sambil kuliah.

2.2 Uji Validasi

Menurut Arikunto (2010) "validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument". Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson. Sedangkan untuk mengetahui valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks *Korelasi Product Moment* atau *r* hitung dengan nilai kritisnya dan rumus *product moment* yang digunakan adalah sebagai berikut :

Rumus :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}} \quad (2)$$

Keterangan :

- rx_y = Koefisien korelasi antara variable X dan Y
 $\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variable X dan Y
 $\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dari nilai Y
 $(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan
 $(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

2.3 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika Cronbach's alpha > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika Cronbach's alpha < 0,06. (Ghozali, 2012) Ghozali (2009) "menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk". Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Rumus

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (3)$$

Keterangan :

- r₁₁ = Realibilitas yang dicari
 n = Jumlah item pertanyaan yang diuji
 $\sum \sigma_t^2$ = Jumlah varians sko tiap-tiap item
 σ_t^2 = Varians total

2.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknis analisis regresi linier sederhana adalah teknik yang digunakan peneliti dalam penelitian inidengan menggunakan SPSS, tujuannya adalah untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis pengaruh variable kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitas dan turnover intention. Jikadirumuskan bentuk regresi sederhananya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX \tag{4}$$

Keterangan:

- Y : Subjek variabel terikat yang di prediksi
- a : Bilangan konstanta
- b : Koefisien regresi
- X : Subjek variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu

2.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel Kesejahteraan Karyawan Bersifat Pelayanan (X) :

Kesejahteraan yang bersifat Pelayan merupakan salah satu usaha yang digunakan oleh perusahaan dalam memberikan kesejahteraan pelayanan bagi seorang karyawan sebagaipenunjang dalam menjalankan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara baik dan benar.

Variabel Turnover Intention (Y) :

Turnover intention atau intensi keluar masuk karyawan dalam sebuah perusahaan mejadi salah satu fokus perhatian untuk meminimalisir biaya pengrekrutan karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan, hal inilah yang membuat penulis berfikir untuk mencari penyebab dengan mengaitkannya pada kesejahteraan yang bersifat fasilitas.

3. HASIL DAN DISKUSI

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan bersifat pelayanan terhadap turnover intention pada PT. Arina Multikarya Samarinda, digunakan analisis rentang skaladengan menggunakan teknik interval dengan menggunakan keteran sebagai berikut:

Tabel 2:Skala Penilaian Interval Kategori Skala

| | |
|----------------------|--------------------|
| Sangat Kurang | 1,00 - 1,79 |
| Kurang | 1,80 - 2,59 |
| Cukup | 2,60 - 3,39 |
| Baik | 3,40 - 4,19 |
| Sangat Baik | 4,20 - 5,00 |

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Pada instrumen uji validitas penelitian ini, terdapat sebanyak 5 pertanyaan untuk variabel kesejahteraan bersifat pelayanan dan 10 pertanyaan untuk variabel *turnover intention* dalam perhitungan validitas untuk variabel penelitian dilakukan dengan aplikasi SPSS24. Variabel penelitian dapat dikatakan valid jika nilai validitas yang diperoleh r hitung $\geq 0,5$. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini untuk hasil uji validitas variabel kesejahteraan bersifat pelayanan terhadap *turnover intention* pada PT. Arina Multikarya Samarinda adalah sebagai berikut:

Tabel 3 :Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Pelayanan

| No Data | Korelasi (r hitung) | r tabel | Keterangan |
|---------|---------------------|---------|------------|
| X.1 | 0,667 | 0,1598 | Valid |
| X.2 | 0,783 | 0,1598 | Valid |
| X.3 | 0,749 | 0,1598 | Valid |
| X.4 | 0,518 | 0,1598 | Valid |
| X.5 | 0,744 | 0,1598 | Valid |

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan uji validitas dari korelasi r hitung dan r tabel maka dapat disimpulkan bahwa variable X (KesejahteraanPelayanan) adalah valid, data ini diperoleh berdasarkan perbandingan dari masing uji validitas yang dimana r hitung lebih tinggi dari r tabel.

Tabel 4 :Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

| No Data | Korelasi (r hitung) | Rtabel | Keterangan |
|---------|---------------------|--------|------------|
| Y.1 | 0,581 | 0,1598 | Valid |
| Y.2 | 0,662 | 0,1598 | Valid |
| Y.3 | 0,704 | 0,1598 | Valid |
| Y.4 | 0,687 | 0,1598 | Valid |
| Y.5 | 0,502 | 0,1598 | Valid |
| Y.6 | 0,438 | 0,1598 | Valid |
| Y.7 | 0,590 | 0,1598 | Valid |

| | | | |
|------|-------|--------|-------|
| Y.8 | 0,532 | 0,1598 | Valid |
| Y.9 | 0,562 | 0,1598 | Valid |
| Y.10 | 0,371 | 0,1598 | Valid |

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan uji validitas dari korelasi r hitung dan r tabel maka dapat disimpulkan bahwa variable Y (*Turnover Intention*) adalah valid, data ini diperoleh berdasarkan perbandingan dari masing uji validitas yang dimana r hitung lebih tinggi dari r tabel.

Tabel 5 :Uji Reliabilitas Kesejahteraan Fasilitas dan *Turnover Intention*

| | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|---------------------------|-------------------------|------------|
| Kesejahteraan Pelayanan | 0,735 | Reliabel |
| <i>Turnover Intention</i> | 0,763 | Reliabel |

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas dari uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 untuk semua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang ada yaitu pelatihan dan motivasi dinyatakan reliabel.

Tabel 6 :Penilaian Total Skor Variabel Kesejahteraan Bersifat Pelayanan dan *Turnover Intention*

| Indikator | Skor |
|----------------------------------|-------|
| Kesejahteraan bersifat Pelayanan | 3,096 |
| <i>Turnover intention</i> | 3.268 |

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan data dari Tabel 6 151 karyawan yang ada pada PT. Arina Multikarya Samarinda menyatakan bahwa kesejahteraan bersifat pelayanan terbilang cukup baik dilihat dari rata-rata 3,096 yang termasuk dalam interval 2,60 – 3,39 dengan hasil cukup baik. Serta penilai turnover intention yang juga dinilai cukup baik dilihat dari rata – rata 3,096 yang termasuk dalam interval 2,60 – 3,39 dengan hasil cukup baik.

Pada penelitian ini menggunakan model regresi linier sederhana berdasarkan rumus dari buku Sugiyono (2009), yaitu $Y = a + bX$ dengan keterangan rumus untuk persamaan regresi linier sederhana yaitu, kesejahteraan bersifat fasilitas = konstanta + koefisien regresi (kemiringan);besaran respon yang didapatkan dari turnover intention. Untuk memperkuat hasil penelitian ini maka dilakukan juga uji t yaitu dengan mengetahui t_{hitung} dan t_{tabel} penelitian. Jika $t_{tabel} \geq t_{hitung}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kesejahteraan bersifat pelayanan terhadap *turnover intention*, dan jika $t_{tabel} \leq t_{hitung}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan bersifat pelayanan terhadap *turnover intention*.

Tabel 7 :pada PT. Arina Multikarya

| Variabel Bebas | Koefisien Regresi | t hitung | Probabilitas | Keterangan |
|-----------------------------|-------------------|----------|--------------|------------|
| Pelayanan Kerja | 0,004 | 14,455 | 0,000 | Signifikan |
| Konstanta | 32,592 | | | |
| F Hitung | 0,001 | | | |
| R^2 | 0,000 | | | |
| Adjusted R^2 | -0,007 | | | |
| R | 0,003 | | | |
| Variabel Turnover Intention | | | | |

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Dari hasil perhitungan regresi linier sederhana yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kesejahteraan karyawan yang bersifat pelayanan terhadap *turnover intention* pada Pt.Arina Multikarya Samarinda.Dari hasil perhitungan hal ini berarti bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,000. Kesejahteraan Karyawan Bersifat Pelayanan masih mempunyai positif pengaruhnya hanya terhadap *Turnover Intention* 0% sedangkan sisanya 100% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu fasilitas, keamana, motivasikerja dan ekonomi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa PT. Arina Multikarya Samarinda dapat memberikan kesejahteraan yang bersifat fasilitas yang cukup baik untuk setiap karyawan yang ada dilihat dari rentan skor diperoleh skor untuk turnover intention adalah berada pada rentang cukup baik, sehingga dapat dikatakan

bahwa turnover intention yang ada pada perusahaancukup baik hal ini disebabkan kesejahteraan yang bersifat fasilitas yang ada pada perusahaan sudah cukup baik untuk menunjang kinerja dan minat kerja karyawan.

REFERENSI

- Arikunto, S.2010. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Pratik. Edisi Revisi 2010*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Andini dan Literature. R, Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. Medan. 2012
- Ghozali Imam. (2018). Analisis Multivariate dengan Program SPSS Kota Semarang. Badan PenerbitUniversitas Diponegoro.
- Handoko. 2012. Motivasi dan Pemasivasiian dalam Manajemem. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Herzberg. F. Human Resource Develoment. United States of Amarica: Thomson. 2014
- Robbins. S.P. Human Behavior at Work: Organizational: McGraw Hill Book Company Inc.