

Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention* pada PT Arina Multikarya Samarinda

Raka Harsa Wardana^{1*}, Sri Wahyuni Jamal²

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

*Kontak Email: rakarhw14@yahoo.com

Diterima:30/07/19

Revisi:05/08/19

Diterbitkan:30/04/20

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Arina Multikarya Samarinda. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Arina Multikarya Samarinda dengan jumlah populasi 242.

Metodologi: Pengambilan sampel menggunakan penyebaran kuesioner dengan *teknik simple random sampling* yaitu mengambil sampel secara acak. Sehingga data penelitian yang diperoleh dengan membagikan kuesioner adalah 151 responden. Analisis data dilakukan dengan melakukan uji validasi, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, uji asumsi klasik dan terakhir dilakukan pengujian hipotesis. Hasil dari data tersebut diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS for windows versi 23.

Hasil: Pada uji hipotesisnya menggunakan uji t dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap *turnover intention*. Pentingnya penelitian ini dilakukan agar khususnya pihak-pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi motivasi kerja untuk para karyawannya. Sebab ternyata motivasi sangat mempengaruhi mutu kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan.

Manfaat: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan diimbangi dengan motivasi, akan meningkatkan keuntungan dan memberi ruang untuk keberlangsungan hidup sebuah perusahaan. Penelitian ini juga dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Abstract

Purpose of study: This study was conducted to examine the effect of Work Motivation variables on Turnover Intention at PT. Arina Multikarya Samarinda. The population in this study were employees of PT. Arina Multikarya Samarinda with a population of 242.

Methodology: Sampling using questionnaires with simple random sampling technique that is taking samples randomly. So that the research data obtained by distributing questionnaires was 151 respondents. data analysis was carried out by conducting validation tests, reliability tests, simple linear regression, classical assumption tests and finally testing hypotheses. The result of the data are processed using the help of the SPSS for Windows version 23 application

Results: In testing the hypothesis using the t test and the result show that there is a positive and significant relationship between work motivation towards turnover intention. The importance of this research is carried out so that the companies in particular pay more attention to work motivation for their employees. Because it turns out that motivation greatly affects the quality of work of an employee in a company.

Applications: The results of this study indicate that the workload given is balanced with motivation, will increase profits and provide space for the survival of an reference material for further research.

Kata kunci: Karyawan, Motivasi Kerja dan Turnover Intention

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dalam terwujudnya visi dan misi tentu tidak akan berhasil tanpa sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah unsur dari strategi perusahaan yang tentunya wajib diperhatikan dengan baik. Tentu saja harus diperlukan pengetahuan yang luas tentang perilaku manusia dan juga diperlukan kemampuan untuk mengelolanya. Motivasi kerja berperan aktif untuk meningkatkan prestasi kerja, produktifitas kerja. Sikap dan perilaku individu didalam bekerja dapat berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Menurut Wirawan (2015) *Turnover intention* diartikan dengan hasrat untuk berpindah atau keluar dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu. Hal tersebut akan berdampak negative apabila keinginan berpindah karyawan tersebut tinggi maka hal ini dapat menyebabkan ketidakstabilan dan kerancuan yang akhirnya merugikan organisasi perusahaan.

PT. Arina Multikarya Samarinda merupakan perusahaan *outsourcing* yang berada di Samarinda dan juga perusahaan *outsourcing* yang jasanya banyak digunakan oleh perusahaan – perusahaan besar yang di Indonesia. Dalam kasusnya banyak kasus yang masuk dalam *turnover intention* sehingga penulis berfikir untuk mengangkat kasus ini dengan objek tersebut. Hal ini yang membuat penulis berfikir bahwa sangat relevan ketika mengaitkan motivasi kerja karyawan dengan *turnover intention* yang ada pada PT. Arina Multikarya Samarinda, perusahaan ini merupakan perusahaan yang memiliki

banyak karyawan yang bergerak dibidang *outsourcing* atau perekrutan karyawan dan banyak mengalami kasus karyawan yang keluar masuk (*turnover intention*).

1.1. Motivasi

Motivasi adalah *Movere* yang tercipta dari bahasa asing artinya adalah penggerak atau dorongan. Pada pembahasan ini motivasi hanya kepada para karyawan, secara universal motivasi hanya diberikan kepada manusia. Supaya individu mau berusaha lebih giat dengan memberi segala kemampuan dan keterampilannya demi mewujudkan tujuan perusahaan adalah persoalan yang harus diselesaikan oleh motivasi. Motivasi kerja berperan aktif untuk meningkatkan prestasi kerja, produktivitas kerja dengan komitmen pada organisasi. Motivasi kerja dapat berpengaruh positif pada sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Menurut [Chukwuma dan Obiefuna \(2014\)](#) mengatakan bahwa motivasi bertujuan untuk membangkitkan perilaku, menyalurkan perilaku dan mempertahankan kemajuan perilaku untuk tindak yang spesifik. Dengan demikian motivasi dapat mendorong individu untuk bertindak.

1.2. Turnover Intention

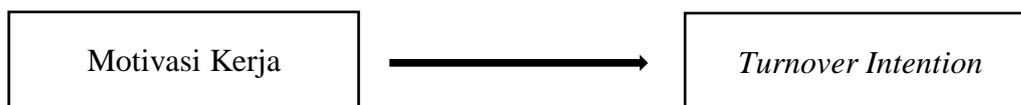
Turnover intention merupakan kemauan karyawan untuk pindah pada pekerjaan atau keluar dari organisasi perusahaan dalam bentuk pengunduran diri dari pekerjaannya di suatu perusahaan. Pada dasarnya keputusan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan adalah hal yang umum. [Susiani \(2014\)](#) berpendapat bahwa keluarnya karyawan pada suatu organisasi adalah suatu bentuk tingginya tingkat *turnover intention* pada organisasi tersebut. [Susiani \(2014\)](#) berpendapat bahwa perasaan yang timbul dari diri sendiri yang timbul dari suatu individu untuk keluar dari organisasi untuk keluar tanpa paksaan dari orang lain adalah bentuk dari *turnover intention*.

Dalam penelitian [Polii \(2015\)](#) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk individu ada dalam kontrol perusahaan pada terkait dengan kebijakan manajemen yang diambil oleh perusahaan antara lain kepuasan kerja dan kelelahan kerja. Menurut [Susanto dan Gunawan 2013](#), dalam [Putrid dan Suana, \(2016\)](#) mengungkapkan bahwa faktor *turnover intention* dan dapat memicu terjadinya *turnover intention* adalah keterkaitan individu.

Berpindahnya individu di dalam perusahaan tentu akan berdampak pada organisasi yang ditinggalkan tersebut. Dampak utama dari tingginya tingkat *turnover intention* pada suatu perusahaan adalah kerugian biaya yang ditimbulkan dari keluarnya suatu individu. Menurut [Mobley \(1986 dalam Carolina 2012\)](#) berpendapat bahwa kerugian biaya merupakan dampak besar dari tingginya tingkat *turnover intention*.

1.3. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dibuat sebagai dasar pelaksanaan penelitian, di mana dalam penelitian ini salah satunya tentang motivasi kerja pada karyawan terhadap *turnover intention* pada organisasi. Kerangka pikir pada penelitian di atas berdasarkan uraian yang telah ditetapkan adalah:



Gambar 1. Kerangka Pikir

1.4. Hipotesis

Dari kerangka pikir yang telah disampaikan pada [Gambar 1](#), maka didapatkan hipotesis berikut:

Ho : Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Arina Multikarya Samarinda.

Ha : Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Arina Multikarya Samarinda.

1.5. Definisi Operasional

Untuk mengurangi kesalahan persepsi pada variabel-variabel yang akan dibahas pada penelitian ini, maka definisi operasional variabel adalah:

1. Variabel Motivasi Kerja (x)
Motivasi kerja adalah dorongan atau daya penggerak kepada manusia agar mau bekerja keras untuk mencapai hasil kerja yang optimal.
2. Variabel *Turnover Intention* (y)
Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan atau keluar dari suatu organisasi atau perusahaan dalam bentuk pengunduran diri.

2. METODOLOGI

Pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif Menurut [Sugiyono \(2010\)](#) jenis penelitian kuantitatif merupakan metode yang berdasar atas filsafat positivisme, metode ini biasanya digunakan untuk mengkaji pada populasi dan sampel tertentu. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random*

sampling, pengumpulan data menggunakan instrument penelitiain, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Sumber data pada penelitian ini bersumber dari data primer. Menurut Sekaran (2013) sumber data primer menuju pada informasi yang telah terkumpul pertama kali oleh penulis dengan variabel yang menarik untuk diteliti. Data primer didapatkan dari penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner pernyataan secara tertutup yang ditujukan kepada 151 responden pada PT. Arina Multikarya Samarinda.

3. HASIL DAN DISKUSI

Dalam penelitian ini, uji validitas data dilakukan dengan melihat nilai dari hasil *loading analysis*, suatu data dinyatakan valid apabila memenuhi syarat; a) nilai r hitung (*loading analysis*) bernilai positif dan b) $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5%, dalam penelitian ini telah ditentukan r tabel sebesar $>0,1598$. Hasil uji validitas dari pengujian ini adalah:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No		Korelasi (r hitung)	r table	Keterangan
1	x1.	0,710	0,1598	VALID
2	x2.	0,718	0,1598	
3	x3.	0,766	0,1598	
4	x4.	0,548	0,1598	
5	x5.	0,672	0,1598	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item-item pernyataan Motivasi Kerja adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai $> 0,1589$. Untuk mengetahui uji validitas variable *Turnover Intention* pada PT. Arina Multikarya, secara lengkap dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 2. Uji Validitas *Turnover Intention*

No		Korelasi (r hitung)	r table	Keterangan
1	y1.	0,581	0,1598	VALID
2	y2.	0,662	0,1598	
3	y3.	0,704	0,1598	
4	y4.	0,687	0,1598	
5	y5.	0,502	0,1598	
6	y6.	0,438	0,1598	
7	y7.	0,590	0,1598	
8	y8.	0,532	0,1598	
9	y9.	0,562	0,1598	
10	y10.	0,371	0,1598	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Dari Tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan *Turnover Intention* (y) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai $> 0,1598$.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,715	Reliabel
2	<i>Turnover Intention</i>	0,763	Reliabel

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Hasil dari uji pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Croanbach's Alpha* dari seluruh variabel adalah $> 0,6$. Disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Arina Multikarya Samarinda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Motivasi Kerja	0,549	3,925	0,000

Konstanta	22,411
F Hitung	15,406
R²	0,094
Adjusted R²	0,088
R	0,306
Variabel Terkait <i>Turnover Intention</i>	

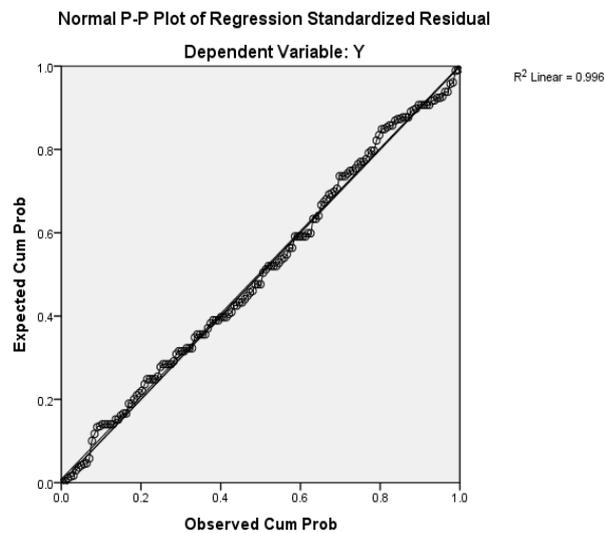
Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Hasil dari analisis regresi linier sederhana pada Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari koefisien determinasi (R²) yaitu 0,094. Dengan demikian berarti *turnover intention* dipengaruhi motivasi kerja sebesar 9% sedangkan 91% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Rumus persamaan regresi sederhana dari hasil analisis regresi di atas adalah:

$$Y = 22,411 + 0,549 x + e \tag{1}$$

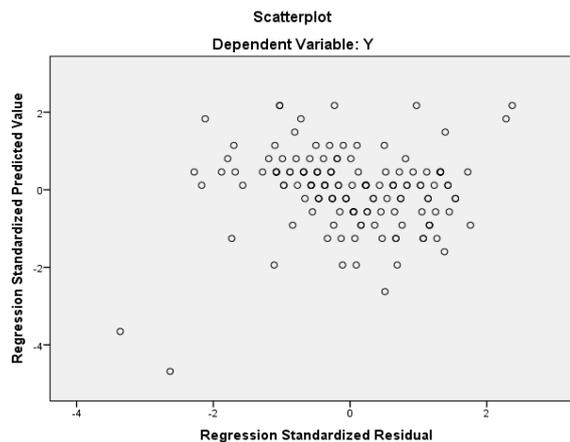
Persamaan garis regresi linier sederhana tersebut menyatakan bahwa:

- Y = Variabel *Turnover Intention* pada PT. Arina Multikarya (y) yang nilainya diprediksi atau dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (x).
- a = 22,411 adalah nilai konstanta, berasal dari Motivasi Kerja.
- b = 0,549 adalah slope atau koefisien dari variabel Motivasi Kerja (x) terhadap *Turnover Intention* (y). Koefisien regresi (b) sebesar 0,0549 dengan angka yang positif. Artinya Motivasi Kerja yang ada pada PT. Arina Multikarya berdampak baik untuk karyawan, dari hasil analisis juga dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja pada perusahaan sudah sangat baik, sehingga memberikan dampak positif terhadap karyawan perusahaan.
- e = Adalah nilai residu dari model persamaan regresi yang disebabkan oleh variabel lain yang berpengaruh pada variabel *Turnover Intention* yang tidak masuk dalam model persamaan.



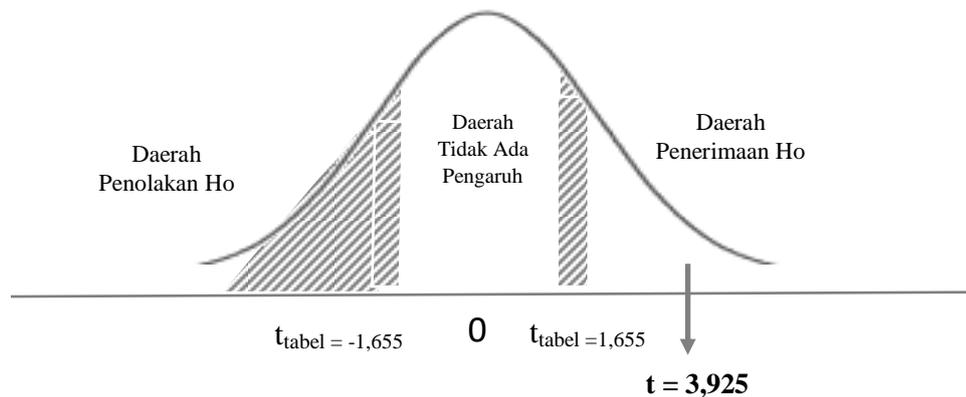
Gambar 2 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot

Berdasarkan hasil penujian normalitas menggunakan P-Plot memperlihatkan point tidak jauh berada pada garis lurus, sehingga diartikan bahwa penelitian dari data tersebut terdistribusi dengan normal.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Dari uji heterokedastisitas dengan *scatterplot* menggunakan alat bantu SPSS maka terlihat titik-titik yang menyebar, sehingga dapat diartikan bahwa data yang diuji tidak mengalami heterokedastisitas.



Gambar 4. Gambar Kurva Uji T

Hasil uji t di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} terdapat di dalam penerimaan H_0 , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil uji hipotesis menggunakan uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

H_0 : Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Arina Multikarya.

H_a : Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Arina Multikarya.

Dinyatakan valid karena t_{hitung} 3,925 lebih besar dari t_{tabel} 1,655

4. KESIMPULAN

Dari analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka penulis menarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dalam pembahasan ini hipotesis diterima. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan dengan demikian maka akan jadi semakin tinggi juga semangat kerja karyawan sehingga memperkecil dampak *Turnover Intention* yang ada pada PT. Arina Multikarya Samarinda. Motivasi Kerja karyawan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan dalam membina karyawan untuk segala hal. Agar karyawan betah untuk bekerja maka perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja yang ada pada perusahaan demi terciptanya suasana yang nyaman pada lingkungan perkerjaan, hal ini juga dapat menekan angka *turnover intention* yang ada pada perusahaan berdasarkan hasil dari pembahasan di atas.

SARAN DAN REKOMENDASI

Dalam upaya meningkatkan Motivasi Kerja Manajemen PT. Arina Multikarya sebaiknya pimpinan perusahaan mampu menerapkan berbagai kebijakan positif pada Motivasi Kerja dan *Turnover Intention*. Beberapa cara yang dapat dilakukan seperti memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan Motivasi Kerja karyawan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang telah diperoleh.

REFERENSI

- Bougie, & Sekaran. 2013. Edisi 5, *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John wiley@Sons Carolina, Y. P. 2012 *Pengaruh Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention* (Studi Kasus: PT Track Cikarang).
- Chukwuma dan Obiefuna. 2014. *Teori dan Aplikasinya*, Jakarta: Bina Aksara.
- Poli, L. R. G 2015. "Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intentions Karyawan Di Rumah Sakit Siloam Manado". *Jurnal Riset Ekonomis*, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi.
- Putri Rarasanti, I. A., & Suana, I. W 2016. "Pengaruh *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susiani, Vera. 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pada Turnover Intention". *E-jurnal Universitas Udayana*.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.