

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Fasilitas Terhadap Turnover Intention Pada PT. Arina Multikarya Samarinda

Mulyadi^{1*}, Idham Cholid²

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

*Kontak Email: rezeptmuli@gmail.com

Diterima: 02/08/19

Revisi: 06/08/19

Diterbitkan: 30/04/20

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian ini dilakukan untuk menguji variabel Kesejahteraan Karyawan Bersifat Fasilitas terhadap *Turnover Intention*. Terdapatnya biaya tambahan yang terkait dengan perputaran atau pergantian tenaga kerja berupa uang atau biaya tambahan untuk merekrut dan memberikan pelatihan bagi tenaga kerja baru adalah bagian dari dampak pergantian tenaga kerja yang tinggi.

Metodologi: *Turnover Intention* digunakan untuk mengukur intensi keluar masuk karyawan dengan menguji Kesejahteraan Bersifat Fasilitas. Cara yang digunakan untuk memperoleh data ialah metode pembagian kuesioner dengan jumlah sampel 151 orang di tahun 2019.

Hasil: Berdasarkan hasil pembahasan dari setiap masalah yang ada pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas terhadap turnover intention.

Manfaat: Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

Abstract

Purpose of study: This research was conducted to examine the Facility Employee Welfare variables to Turnover Intention. The existence of additional costs related to turnover or change of labor in the form of money or additional costs to recruit and provide training for new workers is part of the high impact of labor turnover.

Methodology: Turnover Intention is used to measure employee turnover intentions by testing Facility Welfare. The method used to obtain the data is the method of distributing questionnaires with a number of 151 people in 2019.

Results: Based on the results of the discussion of each problem in this study, it can be concluded that there is a significant relationship between employee welfare in terms of turnover intention.

Application: Can be used as input material for the development management science, especially human resource management.

Kata Kunci: Kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas, turnover intention

1. PENDAHULUAN

Kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas merupakan salah satu penunjang karyawan agar dapat lebih mengembangkan kemampuannya secara lebih profesional serta dapat menjadi salah satu motivasi bagi seorang karyawan dalam mengembangkan produktivitas kerja secara profesional dan maksimal. Kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas 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 dampak terhadap *turnover intention*. Sebagai hasil dari penelitian ini kita dapat melihat pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja serta mengaitkannya dengan *Turnover intention*. Secara empiris kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas dapat dipengaruhi oleh jumlah dan kinerja karyawan yang kompetitif serta kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan pada karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas adalah satu hal yang mempengaruhi minat bekerja seorang karyawan terhadap sebuah perusahaan, selain itu fasilitas juga sangat berpengaruh dalam pengembangan kompetensi karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan, oleh sebab itu hal sering menjadi alasan dalam kasus *turnover intention* (keluar masuknya karyawan). PT. Arina Multikarya Samarinda merupakan sebuah perusahaan Outsourcing yang terdapat di Samarinda dan juga menjadi perusahaan outsourcing yang jasanya banyak dipakai oleh perusahaan – perusahaan besar di Indonesia dan pada kasusnya banyak kasus yang masuk dalam Turnover intention sehingga peneliti berfikir untuk mengangkat kasus ini dengan objek tersebut.

Kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas menjadi hal yang berpengaruh terhadap minat karyawan untuk bekerja di sebuah perusahaan, selain itu fasilitas juga sangat berpengaruh dalam pengembangan kompetensi karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan, oleh sebab itu hal sering menjadi alasan dalam kasus turnover intention (keluar masuknya karyawan),

Hal ini yang membuat peneliti berfikir bahwa sangat relevan ketika mengaitkan tingkat fasilitas karyawan dengan intensi keluar masuk karyawan yang ada di PT. Arina Multi Karya Samarind , adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang outsourcing atau pengrekrut karyawan dan banyak mengalami kasus karyawan yang keluar masuk (*Turnover Intention*).

Turnover mengacu pada keputusan akhir yang ditempu perusahaan berupa karyawan yang memilih meninggalkan perusahaan, sedangkan intensi keluar masuk karyawan mengacu pada hasil penilaian perorangan (Witasari, 2009). Salah satu akibat dari pergantian karyawan yang tinggi ialah terdapatnya penambahan biaya terkait dengan pergantian karyawan seperti adanya biaya tambahan untuk melakukan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru (Parkvet al., 2014), tapi, pergantian karyawan yang semakin tinggi dapat beresiko terhadap eksistensi perusahaan dan dapat berpengaruh produktivitas perusahaan (Joarder et al., 2011). Menurut Glissmeyer, Bishop Dan Fass dalam Yucel (2012), turnover intention diartikan sebagai sikap yang dapat berpengaruh minat untuk meninggalkan dan benar-benar berhenti dari perusahaan. Menurut Abelson dalam Nayaputera (2011), turnover intention diartikan sebagai suatu minat individu untuk keluar dari organisasi dan mencari lowongan pekerjaan lain. Menurut Bockermann dan Ilmakunnas dalam Sinem dan Baris (2011) mengartikan turnover intention mendefinisikan intensitas perputaran tenaga kerja sebagai sikap dan perilaku bagi seseorang dalam menarik diri dari perusahaan, sedangkan pergantian dianggap sebagai pemutusan yang sesungguhnya dari perusahaan.

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 koesioner karena kami merasa bahwa teknik adalah salah satu cara yang cukup sipel 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 sah 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 :

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

Keterangan :

- rx = 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 reliable

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

Keterangan :

- r₁₁ = Realibilitas yang dicari
- n = Jumlah item pertanyaan yang diuji
- $\sum \sigma_i^2$ = 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 ini dengan menggunakan SPSS, tujuannya adalah untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis pengaruh variable kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitas dan turnover intention. Jika dirumuskan 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

Kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas merupakan salah satu hal yang menjadi tolakukur bagi mayoritas karyawan dalam mencari sebuah pekerjaan, hal ini juga merupakan salah satu hal yang menyebabkan tingkat intensi keluar karyawan yang cukup menjadi masalah bagi perusahaan karena harus mengeluarkan biaya tambahan biaya untuk operasional karyawan baru.

Variabel Kesejahteraan Karyawan Bersifat Fasilitas (X) :

Kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas merupakan salah satu hal yang menjadi pertimbangan penting bagi seseorang yang akan mencari sebuah pekerjaan sebagai sebuah suport dalam menjalankan pekerjaannya setelah bekerja, hal inilah yang menyebabkan penulis mengaitkan hal ini dengan turnover intention.

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 fasilitas terhadap turnover intention pada PT. Arina Multikarya Samarinda, digunakan analisis rentang skaladengan menggunakan teknik interval dengan menggunakan keteran sebagai berikut:

Tabel 1:Skala Penilaian Interval

Kategori Skala		
No	Sangat Kurang	1,00 - 1,79
1	Kurang	1,80 - 2,59
2	Cukup	2,60 - 3,39
3	Baik	3,40 - 4,19
4	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 fasilitas 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 fasilitas terhadap *turnover intention* pada PT. Arina Multikarya Samarinda adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Fasilitas

No	No Data	Korelasi (r hitung)	r tabel	Keterangan
1	X.1	0,758	0,1598	Valid
2	X.2	0,763	0,1598	Valid
3	X.3	0,598	0,1598	Valid
4	X.4	0,771	0,1598	Valid
5	X.5	0,745	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 (Kesejahteraan Karyawan Bersifat Fasilitas) adalah valid, data ini diperoleh berdasarkan perbandingan dari masing uji validitas yang dimana r hitung lebih tinggi dari r tabel.

Tabel 3: Uji Validitas Variabel Turnover Intention

No	No Data	Korelasi (r hitung)	Rtabel	Keterangan
1	Y.1	0,581	0,1598	Valid
2	Y.2	0,662	0,1598	Valid
3	Y.3	0,704	0,1598	Valid
4	Y.4	0,687	0,1598	Valid
5	Y.5	0,502	0,1598	Valid
6	Y.6	0,438	0,1598	Valid
7	Y.7	0,590	0,1598	Valid
8	Y.8	0,532	0,1598	Valid
9	Y.9	0,562	0,1598	Valid
10	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 4: Uji Reliabilitas Kesejahteraan Fasilitas dan Turnover Intention

No		Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kesejahteraan Fasilitas	0,778	Reliabel
2	Turnover Intention	0,763	Reliabel

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4 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 5: Penilaian Total Skor Variabel Kesejahteraan Bersifat Fasilitas dan Turnover Intention

No	Indikator	Skor
1	Kesejahteraan bersifat fasilitas	3.316
2	Turnover intention	3.268

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan data dari Tabel 5, 151 karyawan yang ada pada PT. Arina Multikarya Samarinda menyatakan bahwa kesejahteraan bersifat fasilitas terbilang cukup baik dilihat dari rata-rata 3,316 yang termasuk dalam interval 2,60 – 3,39 dengan hasil cukup baik. Serta penilaian turnover intention yang juga dinilai cukup baik dilihat dari rata – rata 3,268 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 fasilitas terhadap

turnover intention, dan jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan bersifat fasilitas terhadap *turnover intention*.

Variabel bebas	Koefesien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Fasilitas	-0,080	0,694	0,000
Konstanta	34,000		
F Hitung	0,482		
R ²	0,003		
Adjusted R ²	-0.003		
R	0,057		

Variabel Terkait Turnover Intention

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Dari hasil perhitungan regresi linier sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat diperoleh dari koefesien determinasi (R^2) sebesar 0,003. Dengan demikian berarti *Turnover Intention* dipengaruhi oleh Kesejahteraan Bersifat Fasilitas 0,3% sedangkan sisanya 99,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

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

REFRENSI

- Abelson, Nayaputera. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Arikunto. 2010 *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- ASMARA, Alfatania Pandu. 2018, *Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya*. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*.
- Bockermann dan Ilmakunnas dalam Sinem dan Baris (2011), "*Intensitas Perputaran Tenaga Kerja Karyawan*", *Media Ekonomi*, halaman: 1
- Glismeyer, Bishop Dan Fass dalam Yucel (2012), "*Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada pasar modern pasir pengaraian kabupaten rokan hulu*", *Media Ekonomi* halaman: 4
- Handoko. 2012. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Joarder et al., 2011, *Impact of hrm practices on organizational commitment of employees*
- Park et al. 2014, *Human Resource Development. United States of America: Thomson*.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012, *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: PH Movement Publication.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013 *Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar*. Dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11, No.2. Jakarta.
- Tet, Mayer, Ridlo. Dkk. 2012. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara
- Witasari. 2009, *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intentions (studi empiris pada Novotel Semarang)*. PhD Thesis. UNIVERSITAS DIPONEGORO.
- Yuniarsih, dan Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta