

Analisis Kepuasan Kerja Dalam Upaya Mengurangi Turnover Intention Karyawan Pada ORK689 Clothing

Husnal Hayati

Program Studi Manajemen STIE STEMBI BANDUNG

Email: husnalyat@gmail.com

Abstrak

Tujuan 1) Tujuan penelitian ini menganalisis sejauhmana kondisi kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan ; 2) Mengetahui factor-faktor penyebab kepuasan kerja dan keinginan berpindah

Desain/Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan induktif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan melakukan wawancara, observasi. Dan data sekunder dari buku-buku, artikel, penelitian terdahulu sebagai pendukung lain yang mempunyai topic bahasan yang berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan secara deskriptif.

Temuan Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) mengetahui kondisi kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan pada perusahaan tersebut ; 2) mengetahui factor-faktor penyebab kepuasan kerja dan keinginan berpindah

Implikasi 1) Teoritis : pengembangan ilmu ; 2) Praktis : menurunkan turnover intention

Originalitis Penelitian dengan judul diatas belum pernah diteliti pada perusahaan ORK689 Clothing

Tipe Penelitian Study Empiris

Kata Kunci Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

I. Pendahuluan

Turnover Intention adalah masalah yang menyakitkan dalam organisasi, dalam persaingan yang ketat, organisasi berusaha meminimalkan rasio perputarannya dan menghemat biaya mereka. Biaya perputaran terdiri dari perekrutan, rekrutmen, dan pemilihan karyawan. *Turnover Intention* adalah masalah serius terutama saat ini dimana karyawan meninggalkan organisasi mereka atau organisasi memecatnya. *Turnover Intention* adalah karyawan organisasi berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka atau untuk memecat karyawan. Nilai omset bisa bersifat sukarela atau tidak sengaja. Dalam perputaran sukarela, karyawan meninggalkan organisasi dengan sukarela. Hal itu terjadi karyawan memiliki peluang terbaik alternatif (Saeed, et. al : 2014)

Studi saat ini menunjukkan terdapat lima variabel yang menjadi *Turnover Intention* yaitu; Kepuasan kerja, komitmen organisasi, leader membership exchange (LMX), kecerdasan emosional, prestasi kerja. (Saeed, et. al : 2014)

Variabel *turnover intention* diukur dengan tiga indikator yang menggali informasi mengenai keinginan berpindah untuk mencari pekerjaan lain. Indikator pengukuran tersebut terdiri atas :

1. Intention to quit (niat untuk keluar) : mencerminkan individu yang berniat untuk keluar
2. Job search (pencarian pekerjaan): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain
3. Thinking of quit (memikirkan untuk keluar): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan (Liden dalam Mas'ud, 2006)

Kepuasan kerja adalah perasaan mendapatkan prestasi yang anda latih dalam pekerjaan. Kepuasan kerja memiliki dampak negatif terhadap nilai berpindah. Kepuasan kerja tinggi dikaitkan dengan rendahnya *turnover intention* dan *low job satisfaction* mengarah pada high turnover intention. Ini adalah merupakan indikator terbaik dari niat kerja untuk terampil.

Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap atas pekerjaan dan biasanya digambarkan sebagai suatu status secara emosional yang positif atau yang menyenangkan yang merupakan hasil penilaian dari suatu pekerjaan atau pekerjaan dialami. Kepuasan kerja dihubungkan dengan berbagai sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Rendahnya kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention karena tingkat kepuasan kerja dicapai apabila harapan dan kebutuhan karyawan selaras dengan kenyataan yang dirasakan. Namun

sebaliknya ketidakpuasan seorang karyawan melahirkan beberapa perilaku negative seperti sengaja melakukan kesalahan kerja, pemogokan, suka membolos, bahkan hingga berhenti bekerja (Chen dalam Iskandar, 2015 :2)

Riset yang melibatkan 48.250 karyawan dari seluruh Indonesia sebagai responden ini, menggunakan sampel 18.900 perusahaan dari berbagai sektor industri oleh JobPlanet. Secara keseluruhan, hasil riset menunjukkan bahwa dari skor 5 untuk mewakili nilai "sangat puas", rata-rata tingkat kepuasan karyawan Indonesia terhadap pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja selama semester 1 tahun 2016 mencapai 3,46. Menanggapi hasil riset tersebut, Kemas Antonius, Chief Product Officer Job Planet mengatakan bahwa karyawan yang paling puas dengan karir dan pekerjaannya adalah karyawan di bidang pemerintah, termasuk PNS (liputan 6.com :2016). Berdasarkan hasil riset tersebut, dari 10 peringkat kepuasan karyawan teratas tidak terdapat karyawan industry umkm seperti industry clothing. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di industry clothing masih rendah.

Perkembangan industri clothing dan lokal brand Indonesia semakin berkembang dan menjamur. Banyak brand-brand baru bermunculan karena bisnis clothing saat ini cukup menjanjikan. Dari sekian banyak brand yang bermunculan, banyak dari mereka yang maju dan populer, namun tidak sedikit pula yang tumbang atau layu sebelum berkembang. Banyak penyebab sebenarnya yang membuat brand-brand baru itu maju dan tumbang. Banyak faktor yang menjadi penyebab suatu brand dapat bertahan antara lain : kematangan konsep awal, pemasaran produk dan kualitas produk.

Dalam industri ini akan melihat bagaimana kepuasan kerja pada industri clothing, bagaimana tingkat *turnover intention* pada industry clothing, serta bagaimana *kepuasan kerja* dapat menurunkan *turnover intention* pada industry clothing. Adapun studi akan difokuskan pada ORK689 clothing, karena sesuai dengan judul yang peneliti ambil.

II. Kajian Teori

Turnover Intention (Keinginan Berpindah)

Mathis & Jackson (2006:125) mengemukakan bahwa intensi *turnover* (perputaran) adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. *Turnover* menurut Robbin & Judge (2009:38) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun secara tidak sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Culpepper (2011) menyebutkan *turnover intention* merupakan prediktor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku *turnover* yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi.

Robbin 2007 menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh factor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternative pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan, menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Diantara factor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain sebagai berikut (Novliadi, 2007: 10-12)

1. Usia

Tingkat *turnover* yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut. Hal ini juga didukung oleh Cheng dan Chan (2008 : 272), bahwa *turnover intention* lebih kuat pada karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek dan lebih kuat pada karyawan yang lebih muda daripada karyawan yang lebih tua.

2. Lama Kerja

Semakin lama masa kerja maka semakinrendah kecenderungan *turnover*nya. *Turnover* lebih banyak terjadipada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan *turnover* tersebut

3. Tingkat Pendidikan dan Intelegensi

Menurut Handoyo dikatakan bahwa mereka yang mempunyai tingkat intelegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan mersa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intelegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan

yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula

4. Keterikatan terhadap Perusahaan

Pekerja yang mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memilik (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri yang positif.

Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

Jenis-jenis turnover intention menurut Suwandi dan Indriantoro (2003:3), turnover dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Voluntary turnover yang dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. Voluntary turnover dapat dibedakan menjadi dua :
 - a. Avoidable turnover (yang dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh upah yang lebih baik ditempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan kepemimpinan/ administrasi yang ada, serta adanya perusahaan lain yang lebih baik
 - b. Unavoidable turnover (yang tidak dapat dihindari). Hal ini dapat disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal dirumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan
2. Involuntary Turnover dapat diartikan sebagian karyawan meninggalkan perusahaan karena terpaksa. Involuntary turnover diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena lay off.

Menurut Hartono (2002 : 2) turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain : absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang berbeda dari biasanya. Indikasi-indikasi tersebut bias digunakan sebagai acuan untuk memprediksi turnover intention karyawan dalam perusahaan

Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

. Kepuasan kerja menurut Robbin dan Judge (2008 : 107) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Mila Badriyah (2015) sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Ada beberapa teori kepuasan kerja yaitu

1. Two Factor Theory
Teori yang mengemukakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan yang merupakan bagian dari kelompok variabel yang tidak sama yaitu motivator dan hygiene factors. Yang berkaitan dengan kondisi di sekitaran tempat bekerja. Contohnya : kondisi kerja, gaji, safety
2. Value Theory
Kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima oleh individu seperti yang diharapkan. Jika hasil yang diterima semakin banyak, maka semakin puas dan begitu juga sebaliknya.
3. Teori Ketidaksesuaian
Teori ini menyarankan bahwa setiap orang menginginkan supaya sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi karyawan akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan
4. Teori Keadilan
Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas tergantung kepada perasaan adil atau tidak adil.

Menurut Sutrisno (2009:82-84), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : gaji, keamanan kerja, kesempatan untuk maju, pengawasan dan atasan, faktor intrinsic pekerjaan, kondisi kerja, aspek social, komunikasi, dan fasilitas perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan, bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalam upahnya, kondisi sosial, kondisi fisik, dan dan kondisi psikologis.

III. Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, subjek penelitian dan karakteristik data, maka desain yang tepat untuk penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi empiris. Desain penelitian itu sendiri merupakan metode yang digunakan untuk menjawab masalah dari objek yang akan diteliti. Sedangkan studi untuk kasus bertujuan untuk memahami makna, menyelidiki proses dan memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam dari individu, kelompok dan situasi. Menurut Smith yang dikutip

Emzir (2012), studi kasus dapat berbeda dari bentuk-bentuk penelitian kualitatif lain oleh fakta bahwa studi ini berfokus pada satu "unit tunggal" atau suatu "system terbatas".

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan induktif. Unit analisis yang diteliti adalah karyawan ORK689 Clothing. Teknik sampling tidak ada. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dan menggunakan data primer dan sekunder.

Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat berinteraksi lebih banyak fakta yang diteliti. Hasil penelitian dijelaskan dengan menyajikan kutipan data yang telah diperoleh, kemudian dianalisa dan diintegrasikan berdasarkan teori, lalu penarikan kesimpulan.

IV. Hasil dan Pembahasan

Setelah penulis meneliti dan mendapat informasi dari hasil wawancara dengan informan di perusahaan ORK689. Melalui wawancara, penulis mendapatkan point penting antara kepuasan kerja dan turnover intention di perusahaan tersebut. Dengan adanya kepuasan kerja, agar karyawan tersebut merasa nyaman dan senang untuk bekerja disana.

Pada setiap bagian pekerjaan di ORK689 sudah hampir sepenuhnya memuaskan meskipun masih ada beberapa kekurangan. Dibagian produksi, karyawan sudah merasa nyaman bekerja disana karena antara pekerjaan yang dilakukan dengan penghasilan yang diperoleh sesuai dan lingkungan tempat kerja juga nyaman. Walaupun ada beberapa karyawan yang mengeluh mengenai masalah gaji, namun semua itu dapat teratasi dengan pemberian bonus apabila karyawan tersebut dapat melebihi produksi yang dibuat olehnya. Sedangkan menurut atasan di perusahaan tersebut, sudah semaksimal mungkin untuk kesejahteraan karyawan dengan menaikkan gaji setiap tahunnya, memberikan reward bagi karyawan yang produktif serta memberikan kenyamanan di tempat karyawan bekerja seperti memberikan ruangan yang nyaman, dan lain-lain. Tujuannya adalah mencegah karyawan untuk pergi meninggalkan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan pada ORK689 Clothing masih tergolong cukup puas. Ini dibuktikan dengan tanggapan para informan memberikan informasi sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan. Walaupun di perusahaan ini masih memiliki hambatan seperti :

1. Karyawan yang kurang terampil, karyawan tersebut harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target, kadang ini juga yang menyebabkan kendala sehingga karyawan tersebut berniat untuk keluar. Ini tidak menjadi masalah karena karyawan diberikan pelatihan yang tujuannya agar karyawan tersebut tidak pindah.
2. Usia, di perusahaan ORK689 ada ditemukan karyawan yang sering keluar dari perusahaan ORK689 Clothing biasanya rata-rata usia 19-23 tahun tetapi masih dalam realtif yang sedikit, hal ini dianggap mereka ingin mencari pekerjaan keluar.

Berdasarkan data, diatas turnover intention pada perusahaan ORK689 masih tergolong rendah.

Jadi menurut Luthans dalam Annisa 2017 mengungkapkan bahwa ada hubungan negative antara kepuasan kerja dengan turnover intention. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan factor penting dalam menekan turnover intention karyawan. Secara realita seseorang akan merasakan kepuasan dan merasa nyaman berada dilingkungannya sehingga merasa sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut.

V. Penutup

Berdasarkan hasil pengamatan dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kondisi kepuasan kerja di perusahaan ORK689 Clothing ada dalam tingkat yang cukup puas sedangkan turnover intentionnya masih dalam tingkat yang rendah. Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja di perusahaan ORK689 adalah gaji yang sesuai dengan jam kerja dan kenyamanan di tempat kerja tersebut, sedangkan turnover intentionnya adalah kurangnya keterampilan karyawan dan usia yang relative masih muda.

Daftar Pustaka

- Badriyah, Mila, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung; CV Pustaka Setia
- Culpepper, Robert A, 2001. Three-Component Commitment and Turnover: An examination of Temporal Aspects, Journal of Vocational Behaviour Vol. 78, pp :517-527
- Emzir, 2012. Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif, Bandung. Rajagrafindo Persada
- Hartono, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- <http://lifestyle.liputan6.com/read/2555398/ini-10-profesi-dengan-tingkat-kepuasan-kerja-paling-tinggi>
- Mas'ud et.al, 2006. Mekanisme Corporate Governance, Kualitas Laba dan Nilai Perusahaan, Simposium Nasional Akuntansi (SNA) XI, Padang

- Mathis, R. L., & Jackson J. H., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Jakarta : Salemba Empat
- Novliadi, Ferry S.pd, Msi, 2007. Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja
- Putong, Iskandar, 2015. Ekonomi Makro : Pengantar Ilmu Ekonomi Makro diterbitkan oleh buku dan artikel
- Rahmach, A. N. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru
- Robbin, S. P., & Judge T. A.,2008, Perilaku Organisasi : Edisi 12:Salemba Empat
- Saeed et.al, 2004. Determinant of Divident Payout in Financial sector of Pakistan. Journal of Basic and Applied Scientific Research 4(2)
- Sutrisno, Edi, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Suwandi & Indriantoro, Nur, 2003. Pengujian Model Turnover Pagewalk dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol.2
- www.spengetahuan.com/17 Pengertian Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli, Teori, Aspek, Faktor Terlengkap