

Literatur Review: Turnover Intention

Zainaty Salimah ¹

¹ STEI Hamfara Yogyakarta
zainatysalimah74@gmail.com

recieved: Juni 2020

reviewed: Juli 2020

accepted: Januari 2021

Abstrak

Turnover intention merupakan hal yang sering terjadi pada suatu pekerjaan dan memberikan lebih banyak dampak negatif daripada dampak positif pada suatu perusahaan. Untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* pada suatu perusahaan maka penting untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan literatur review yang digunakan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi *turnover intention* serta memahami dengan benar perilaku karyawan yaitu *Turnover Intention* sehingga dapat membantu untuk menimbang dan mengatur strategi guna mengurangi terjadinya *turnover intention* karyawan.. Hal tersebut dilakukan dengan metode *collecting* data sehingga dapat ditarik kesimpulan dari data yang didapatkan.

Kata kunci: *turnover intention*, literatur review

Abstract

Turnover intention happens frequently at work. It often affects a company negatively rather than positively. To prevent or reduce the turnover intention in a company, it is very essential to know what factors influence the turnover intention. This study aims to present a literatur review used to analyze factor that influence turnover intention and understanding employee behavior so that it can help the company to arrange strategies on reducing or preventing its happening. The researcher used literature based research methodology by collecting data to come up with final conclusions.

Keyword : *turnover intention*, literatur review

LATAR BELAKANG

Salah satu komponen penting dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia, dimana SDM merupakan komponen yang membantu mewujudkan dan mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Sehingga manajemen SDM bukanlah hal yang mudah dan sepele, karena Manajemen SDM menentukan kinerja karyawan yang berkualitas dan maksimal.

Salah satu hal yang ada dalam manajemen SDM adalah perilaku karyawan, perilaku karyawan yang akan di bahas yaitu *Turnover Intention* dimana *Turnover* sendiri merupakan perilaku karyawan yang pada dasarnya menginginkan untuk keluar atau pindah dari suatu perusahaan atau pekerjaan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan menjamin untuk masa depan. *Turnover* merupakan perilaku karyawan yang timbul disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi meliputi banyak hal namun dapat diklasifikasikan menjadi 2 faktor besar yaitu Internal dan Eksternal.

Turnover akan memberikan dampak negative bagi perusahaan baik berupa biaya, waktu, kompetensi yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu perusahaan yang baik dapat dilihat dari manajemen SDM yang baik pula, sehingga perilaku *Turnover* juga akan rendah.

Turnover intention yang tinggi dapat menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif, mengurangi efisiensi serta produktivitas sehingga dapat membahayakan perusahaan, pada akhirnya perusahaan kehilangan karyawan yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dan

perlu melatih karyawan yang baru (Joarder *et al.*, 2011).

Sehingga penting untuk mengetahui lebih mendalam tentang *turnover intention*. Tujuan penelitian adalah untuk memahami dengan benar mengenai perilaku karyawan yaitu *Turnover* guna memperbaiki Manajemen Sumber Daya Manusia kedepan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menempuh tahapan kolekting artikel, dilanjutkan seleksi dan perangkuman. Pada awal pengumpulan artikel untuk bahan penelitian penulis mendapatkan 23 artikel yang membahas mengenai *Turnover Intention*. Dari 23 artikel yang di dapat memiliki Variabel X yang berbeda-beda dan tentu memiliki Variabel Y yang sama yaitu *Turnover Intention*.

Setelah mendapatkan 23 artikel maka penulis membaca dan melakukan seleksi untuk artikel yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan peneliti untuk menunjang penelitian. Setelah dilakukan seleksi ternyata hanya 8 artikel yang lolos, hal ini karena dasar dari kegiatan seleksinya yaitu fokus terhadap definisi dan indikator dari Variabel Y (*Turnover Intention*).

HASIL KAJIAN LITERATUR

Pelayanan yang baik tentunya dihasilkan dan didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten dalam bidangnya. SDM yang berkompeten tentu harus berasal dari bibit yang berkualitas. Dimana dilihat dari latar belakang pendidikannya. Pengalaman kerja yang didapat dan motivasi

kerja yang dimiliki SDM itu sendiri. Menurut Edy Sutrisno (2011:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). SDM harus diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusiamanusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Menurut Lina Anatan dan Lena Ellitan (2007:30) manajemen SDM diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena bisnis internasional. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan berasal dari manusia dan hanya dapat diselesaikan dan dikelola oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu, muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci pertumbuhan perusahaan yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*.

Sumber daya manusia berkualitas tentu akan memberikan dampak positif setiap perusahaan. Faktor utama dalam keberhasilan organisasi itu sendiri yaitu Sumber Daya Manusia, karena Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut yang akan mengelola seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam Ilmu Manajemen dibahas mengenai pembelajaran behavior dan salah satu behavior dari karyawan adalah *Turnover Intention*. *TurnOver Intention* merupakan keinginan atau niat dari seorang karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu perusahaan dengan sukarela untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan menjanjikan di masa mendatang. Oleh karena itu, perilaku yang nampak dari seseorang ketika muncul turnover intention dalam dirinya adalah mencari lowongan yang lebih baik di tempat

lain. Intensi *turnover* ada di bawah control individu, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih cepat dan relatif mudah diprediksi dibanding perilaku *turnover*-nya.

Turnover intention yang tinggi dapat menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif, mengurangi efisiensi serta produktivitas sehingga dapat membahayakan perusahaan, pada akhirnya perusahaan kehilangan karyawan yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dan perlu melatih karyawan yang baru (Joarder *et al.*, 2011). Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi setiap perusahaan (Mahdi *et al.*,2012).

Intensi *turnover* tidak dapat dihindari dan tidak dapat dianggap sebagai masalah kecil yang justru berdampak pada citra organisasi dan hal ini perlu dikaji. *Turnover* merupakan persoalan penting bagi perusahaan dan karyawan. *Turnover* perlu dijadikan perhatian karena tingginya *turnover* dapat mengganggu aktifitas dan produktivitas perusahaan. *Turnover* karyawan adalah suatu indeks stabilitas kerja. *Turnover* yang berlebihan tentu saja tidak diinginkan dan menghabiskan banyak biaya. Beberapa artikel menjelaskan factor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* faktor organisasional dan faktor individual, faktor internal dan eksternal, gaji/ upah, desain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, perkembangan karir, komitmen, kurangnya kekompakan dalam kelompok/ organisasi, ketidakpuasan dan bermasalah dengan atasan atau pengawas, rekrutmen, seleksi, promosi, kepemimpinan dan lingkungan.

Turnover intention

- SDM merupakan asset berharga bagi suatu perusahaan, kualitas perusahaan ditentukan dengan kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut
- *Turnover Intention* merupakan salah satu *behavior* karyawan yang memberikan dampak positif maupun dampak negative bagi suatu perusahaan
- Perusahaan yang berkualitas dapat dilihat dari minimnya tingkat *Turnover* karyawan dari suatu perusahaan.
- *Turnover Intention* disebabkan beberapa faktor yang dominan muncul seperti : Ketidakpuasan, lingkungan, usia, gaji, kepemimpinan.

KESIMPULAN

Turnover Intention merupakan keinginan atau niat dari seorang karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu perusahaan dengan sukarela untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan menjanjikan di masa mendatang. Oleh karena itu, perilaku yang nampak dari seseorang ketika muncul *turnover intention* dalam dirinya adalah mencari lowongan yang lebih baik di tempat lain.

Turnover Intention merupakan salah satu *behavior* karyawan yang perlu diteliti dan dikaji karena berkaitan dengan sumber daya manusia yang juga menentukan masa depan dan kualitas dari suatu perusahaan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* dalam suatu perusahaan baik dari faktor internal maupun eksternal.

SARAN

- Perlu menambah jumlah literatur baik berupa jurnal maupun artikel

- Melakukan analisis lebih mendalam lagi
- Perlu memahami penulisan artikel yang baik

DAFTAR PUSTAKA

- Amany, Tesha Jovi. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intentions* Staff Auditor Di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada KAP Di Jakarta Dan Bandung). 2016. JOM Fekon. Vol. 3(1)
- Mujiatil, Ni Wayan dan A.A. Sagung Kartika Dewi,. Faktor-faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi. 2016. Jurnal Forum Manajemen. Vol 14 (2).
- Pawesti, Ristia dan Rinandita Wikansari. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan Di Indonesia. 2016. Jurnal Ecopsy, Vol 3 (2).
- Wahyuni, Ana Sri, Yulvi Zaika, dkk. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. 2014. Jurnal Rekayasa Sipil. Vol 8 (2).
- Iskandar, Syarief, Sri Marhanah, dan A.H Galih Kusumah. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turn Over Intention* Karyawan Departemen *Front Office* Di Hotel Ibis Bandung Studio. 2015. Jurnal Manajemen Resort dan Leisure. Vol. 12(2).
- Tadampali, Andi Caesar To, Abdurrahman Hadi, dan Rudi Salam. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT

Bank SulSelBar. 2016. Jurnal
Administrasi Publik. Vol. 6(2).

Lestari, Ni Nyoman Yani Sri dan Ni Wayan
Mujiati. Pengaruh Stres Kerja,
Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan
Kerja Karyawan Terhadap *Turnover
Intention*. 2018. E-Jurnal Manajemen
Unud. Vol. 7(6).