

**ANALISIS VARIABEL YANG MEMPENGARUHI TINGGINYA *TURNOVER INTENTION*
PADA OPERATOR PRODUKSI DENGAN METODE REGRESI LINEAR BERGANDA
(Studi Kasus Pada PT Star Fashion Ungaran)**

Panji Maulana Aditya, Rani Rumita
Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknik – Universitas Diponegoro
JL. Prof. Soedarto, SH Tembalang Semarang 50239
pm.aditya@yahoo.com, ranirumita@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) semakin diakui sebagai sumber daya organisasi vital dan sentral di masa yang akan datang. Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang baik serta memiliki loyalitas tinggi untuk mencapai tujuan mereka. Perusahaan yang mengutamakan kualitas SDM tidak akan membiarkan karyawannya meninggalkan perusahaan mereka. Adanya karyawan yang keluar dari perusahaan (*turnover intention*) merupakan suatu masalah dan kerugian yang besar bagi suatu perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui variabel-variabel apa yang mempengaruhi terjadinya tingkat *turnover intention* yang sangat tinggi pada PT star fashion ungaran. *Turnover intention* merupakan variable dependen dalam penelitian ini, serta variable kepuasan gaji, komitmen organisasi, dan dukungan supervisor menjadi variabel independennya. Alat ukur penelitian ini dengan membagi kuisioner kepada 91 operator produksi PT SFU. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable kepuasan gaji menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap terjadinya *turnover intention*. Kemudian variable dukungan supervisor, serta komitmen organisasional berpengaruh negative secara signifikan terhadap *turnover intention* pada PT SFU

Kata Kunci : sumber daya manusia, *turnover intention*, analisis regresi linear berganda

ABSTRACT

Human resources (HR) the more recognized as a vital power organization in the future. A company need of human resources as well and loyalty to reach their purpose. A company that concern in high-quality of human resources will not allow their employees leave their company. The worker came out form the company (turnover intention) is a huge problem and a loss for the company. The purpose of this research is to know which variable that affecting the occurrence of turnover intention level, which very high in PT star fashion ungaran (PT SFU). Turnover intention is the dependent variable during this reaserch, as well as variable satisfaction salary the commitment of the organization and supervisory support become independent variabel. An instrument to measure this reaserch by share 91 quisioner to labour production in PT SFU. The result of this reaserch will show that salary satisfaction become the most influence variable with the occurance of turnover intention. Supervisory support and organizational commitment will give negative effect to turnover intention in PT SFU.

Keyword : human resources, *turnover intention*, regression analysis

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) semakin diakui sebagai sumber daya organisasi vital dan sentral di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Rivai & Jauvani, 2009). Hal tersebut yang membuat

para pebisnis sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Di mana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Mereka harus memprioritaskan untuk menemukan,

mempekerjakan, memotivasi, melatih dan mengembangkan karyawan yang paling dekat dengan budaya serta performa yang dikehendaki, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Turnover intention merupakan salah satu masalah sumber daya manusia yang sangat besar dalam sebuah perusahaan. Woods dan Macaulay dalam Ayranci Evren (2011) menjelaskan bahwa *turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan dapat mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan harus mempelajari keahlian yang baru.

Tingkat *turnover* yang tinggi juga terjadi pada salah satu perusahaan garmen di Jawa Tengah, yaitu PT. Star Fashion Ungaran (PT SFU). PT SFU merupakan perusahaan garmen padat karya sehingga karyawan mereka benar-benar merupakan aset bagi perusahaan.

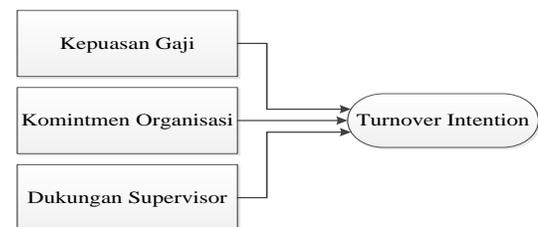
Jumlah karyawan yang keluar pada periode Juli 2013 - Desember 2013 sangat besar dan telah jauh melebihi batas minimum *turnover* dalam suatu perusahaan. Jumlah karyawan yang keluar mencapai 729 orang karyawan. Jumlah karyawan yang keluar selama periode tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 (lampiran 1).

Dalam penelitian ini, analisis dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang menyebabkan tingginya angka *turnover intention* pada PT. SFU. Metode yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan ini adalah metode regresi linear berganda dengan pertimbangan mampu menguji beberapa variabel dependen sekaligus dengan beberapa variabel independen (Ferdinand, 2006).

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah Mengidentifikasi

variabel yang mempengaruhi terjadinya *Turnover intention* pada PT SFU, Menentukan variabel yang paling berpengaruh dalam terjadinya *Turnover intention*, Menentukan pengaruh dari aspek demografis karyawan terhadap *turnover intention*, Memberikan rekomendasi pada perusahaan untuk menurunkan *Turnover rate*.

Model konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian ini digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian sehingga proses penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan sistematis. Dengan adanya metodologi ini, maka siklus pemecahan masalah dapat dilaksanakan secara terstruktur

1. Variabel

Variabel yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan penelitian dari Tnay (2013). Terdapat 3 variabel yang mempengaruhi terjadinya turnover dalam suatu organisasi yaitu kepuasan gaji, komitmen organisasional, dan dukungan supervisor. Masing-masing dari variabel ini memiliki pengaruh terhadap terjadinya turnover intention masing-masing definisi dari variabel dapat dilihat pada **Tabel 1**.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Kuisisioner ini dibagikan langsung pada responden. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Menurut Ghazali (2006), skala likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban.

3. Responden

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh operator produksi pada PT Star Fashion Ungaran Jawa Tengah Sebanyak 1011 orang. Dengan demikian dapat ditentukan jumlah responden yang akan diteliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan populasi diatas maka jumlah responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 91 orang.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisioner menggunakan serangkaian kuisioner penelitian. Survei dilakukan dengan melakukan wawancara terhadap 91 operator produksi PT SFU. Kuisioner yang digunakan adalah kuisioner dengan skala likert kontinu, agar terdapat keluasaan dalam memberikan jawaban dalam setiap item pertanyaan. Skala likert dengan tipe kontinu memiliki rentang skala 1-5 yang menyatakan responden sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Penyusunan kuisioner berkaitan dengan butir-butir pertanyaan yang disesuaikan dengan variabel-variabel yang diteliti.

Tahapan Penelitian

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan uji validitas serta realibilitas dari alat ukur yang digunakan
2. Melakukan asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji auto korelasi, uji heteroskedesitas, uji normalitas, serta uji linearitas. Nilai signifikansi < 0,05 yang menunjukkan terjadinya korelasi antar variabel.
3. Selanjutnya melakukan uji koefisien determinasi dengan menggunakan uji t serta uji f..
4. Melakukan analisis regresi terhadap ketiga variabel independen yang

memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y.

Berikut ini adalah definisi dari variabel yang dilakukan dalam penelitian ini :

Tabel 1 Definisi Variabel

Variabel	Definisi	Referensi
Kepuasan Gaji	sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.	Rivai & Jauvani, (2009)
Komitmen Organisasional	keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu	Robbins (2006)
Dukungan Supervisor	Dorongan fisik dan psikologis yang diberikan oleh majikan atau atasan yang menghargai kontribusi karyawan	Tnay(2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep/gejala yang diukur. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 2 Uji validitas

No	Variabel / Indikator	Korelasi	r tabel	Keterangan
1	Dukungan Supervisor			
	X1.1	0.660	0,219	Valid
	X1.2	0.713	0,219	Valid
	X1.3	0.676	0,219	Valid
	X1.4	0.588	0,219	Valid

2	Komitmen Organisasi			
	X2.1	0.589	0,219	Valid
	X2.2	0.701	0,219	Valid
	X2.3	0.639	0,219	Valid
	X2.4	0.731	0,219	Valid
	X2.5	0.751	0,219	Valid
	X2.6	0.792	0,219	Valid
	X2.7	0.773	0,219	Valid
3	Kepuasan Gaji			
	X3.1	0.705	0,219	Valid
	X3.2	0.768	0,219	Valid
	X3.3	0.742	0,219	Valid
	X3.4	0.766	0,219	Valid
	X3.5	0.597	0,219	Valid
4	<i>Turnover intention</i>			
	y.1	0.660	0,219	Valid
	y.2	0.754	0,219	Valid
	y.3	0.774	0,219	Valid
	y.4	0.730	0,219	Valid
	y.5	0.694	0,219	Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,219 (nilai r tabel untuk $n=91$). Sehingga semua indikator tersebut valid.

2. Uji realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur

untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian realibilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3 Uji realibilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Dukungan Supervisor	0,830	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,910	Reliabel
Kepuasan Gaji	0,879	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0,883	Reliabel

Hasil uji realibilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah realibel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas diuji dengan Kolmogorov Smirnov dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4 Uji normalitas

		Dukungan Supervisor	Komitmen Organisasi	Kepuasan Gaji	Turnover intention
N		91	91	91	91
Normal Parameters ^a	Mean	13.1538	25.8022	16.6593	17.6044
	Std. Deviation	2.63701	5.33587	2.97851	2.99213
Most Extreme Differences	Absolute	.103	.099	.125	.075
	Positive	.088	.083	.082	.075
	Negative	-.103	-.099	-.125	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.984	.946	1.189	.717
Asymp. Sig. (2-tailed)		.288	.333	.118	.683
a. Test distribution is Normal.					

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang linier. Uji normalitas diuji dengan uji deviation from linearity dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5 Uji linearitas

Hubungan	F	Sig	Keterangan
X1 -> Y	0,845	0,585	Linier
X2 -> Y	0,630	0,876	Linier
X3 -> Y	1,303	0,234	Linier

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier. Hal ini ditunjukkan tidak diperoleh hasil yang signifikan pada pengujian deviasi terhadap linieritas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya. Metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF).

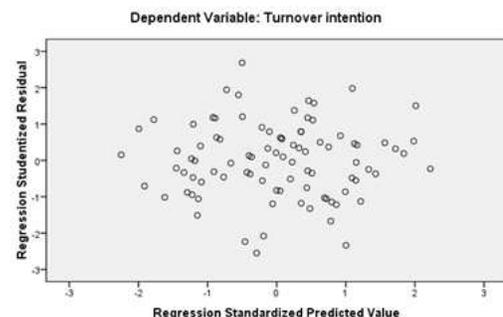
Tabel 6 Uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Dukungan Supervisor	0.847	1.181
Komitmen Organisasi	0.807	1.240
Kepuasan Gaji	0.706	1.416

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada Tabel 4.14 diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data bebas dari masalah multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplots* antara SRESID dan ZPRED, di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Kriteria yang digunakan adalah jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Tabel 7 Uji heterokedesitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.736	.915		1.896	.061
	Dukungan Supervisor	-.027	.054	-.057	-4.89	.626
	Komitmen Organisasi	-.010	.027	-.045	-.377	.707
	Kepuasan Gaji	.030	.053	.074	.579	.564

Berdasarkan grafik *scatterplots* pada gambar terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil uji Glejser juga menunjukkan tidak satupun variabel bebas yang memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai residualnya. Hal ini mendukung tidak adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi

Pengujian Hasil Regresi

Analisis regresi berganda yang telah dilakukan diperoleh koefisien regresi, nilai t hitung dan tingkat signifikansi sebagaimana ditampilkan pada Tabel 8 berikut :

Tabel 8 Pengujian regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.443	1.526		21.258	.000
	Dukungan Supervisor	-.265	.090	-.234	-2.930	.004
	Komitmen Organisasi	-.186	.046	-.332	-4.064	.000
	Kepuasan Gaji	-.393	.088	-.391	-4.482	.000

Dari hasil tersebut apabila ditulis persamaan regresi dalam bentuk *standardized coefficient* sebagai berikut :

$$TI = - 0.234 DS - 0,332 KO - 0.391 GK$$

Persamaan regresi berganda tersebut, semua koefisien variabel memiliki arah koefisien yang bertanda negatif. Hal ini mendukung dugaan semula bahwa ada arah pengaruh negatif

1.Pengaruh Dukungan Supervisor terhadap *Turnover intention*

Parameter estimasi pengaruh Dukungan supervisor terhadap *Turnover intention* menunjukkan nilai koefisien dengan arah negatif. Pengujian kemaknaan pengaruh diperoleh nilai $t = -2.930$ dengan probabilitas $= 0,004 < 0,05$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Dukungan Supervisor memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover intention*.

2.Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*

Parameter estimasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* menunjukkan nilai koefisien dengan arah negatif. Pengujian kemaknaan pengaruh diperoleh nilai $t = -4.064$ dengan probabilitas $= 0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover intention*.

3.Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap *Turnover intention*

Parameter estimasi pengaruh Kepuasan Gaji terhadap *Turnover intention* menunjukkan nilai koefisien dengan arah negatif. Pengujian kemaknaan pengaruh diperoleh nilai $t = -4.482$ dengan probabilitas $= 0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Kepuasan Gaji memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover intention*.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penyebab terjadinya *turnover rate* yang tinggi pada PT. Star Fashion Ungaran. Mengidentifikasi variabel-variabel apa yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap operator produksi PT. SFU, diperoleh kesimpulan bahwa keseluruhan variabel yaitu dukungan supervisor, kepuasan gaji, serta komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Rekomendasi yang didapat diberikan kepada PT.SFU ialah Untuk menurunkan *turnover intention* sangat perlu diperhatikan hal yang menyangkut dengan kepuasan terhadap penghasilan dan kelayakan hidup bagi karyawan, karena kepuasan mereka terhadap imbalan yang diterima menjadi faktor penting untuk mereka memilih tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan

Daftar pustaka

- Ayranci, Evren. 2011. *A Study on the Factors of Job Satisfaction among Owners of Small and Medium- Sized Turkish Businesses*
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. IBM SPSS 21 Update PLS* regresi Semarang
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.* Edisi kedua, 24
- Olusegun, Solomon Oyetola. 2013 *"Influence of Job Satisfaction on Turnover Intentions of Library Personnel in Selected Universities in South West Nigeria*
- Robbins, Stephen. 2006. *Prilaku organisasi.* edisi ke sepuluh,

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.* Semarang: Badan Penerbit Undip.
 - Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi.* Badan Penerbit Undip
- Tnay, Evelyn. Anda Othman, Ekhsan. 2013. *The influences of job satisfaction and organizational commitmen turnover intention*