

Honorata Ratnawati Dwi Putrianti



# TURNOVER INTENTION

## Tentang Penulis



Penulis adalah dosen dari Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Fakultas ekonomika dan Bisnis jurusan manajemen. Bidang konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku organisasi dan berbagai keilmuan di bidang Manajemen Sumber daya Manusia. Riwayat pendidikan peneliti adalah, S1 dan S2 ditempuh di Universitas 17 Agustus 1945 Semarang jurusan manajemen. Program Doktor di selesaikan pada Universitas Satya Wacana Salatiga dengan jurusan Doktor Manajemen.

Dalam penulisan buku ini memasukan implikasi dari Turnover intention (TI) bagi pekerja perempuan, dengan pendekatan teori manajemen. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan gambaran kepada pembaca tentang TI serta mengisi kekurangan buku-buku yang membahas tentang TI secara khusus dengan pendekatan manajemen. Turnover intention tidak hanya dilihat dalam satu aspek saja tetapi dilihat aspek yang kompleks yang dapat dipahami secara lebih dalam. Pemahaman yang lebih kompleks diharapkan dapat membantu dalam menghasilkan yang lebih memiliki nilai rekomendasi yang tinggi dan kredibel.

Pembahasan TI karyawan sangat berkaitan dengan pengelolaan Sumber daya Manusia (MSDM) yang ada di perusahaan menjadi sangat penting dari masa ke masa. Apabila TI terjadi maka suatu organisasi (perusahaan) tidak hanya kehilangan Sumber daya Manusia yang berkualitas tetapi juga kehilangan ilmu yang selama ini telah menjadi sumber keberlanjutan dalam pengelolaan organisasi. Kondisi ini menyebabkan perusahaan harus memahami dinamika tentang TI karyawan yang ada pada perusahaan. Hasil dari diskusi dan penelitian bahwa dinamika TI karyawan dapat bersumber dari individu, perusahaan dan organisasi. Semoga teori dan implementasi di dalam buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca di berbagai kalangan.



eureka  
media aksara  
Anggota IKAPI

☎ 0858 5343 1992  
✉ eureka.media.aksara@gmail.com  
📍 Jl. Banjaran RT.20 RW.10  
Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-623-487-271-2



9 786234 872712

# *TURNOVER INTENTION*

Honorata Ratnawati Dwi Putranti



**eureka**  
**media aksara**

**PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA**

## ***TURNOVER INTENTION***

**Penulis** : Honorata Ratnawati Dwi Putranti  
**Editor** : Darmawan Edi Wiyoto, S.Pd., M.Pd.  
**Desain Sampul** : Eri Setiawan  
**Tata Letak** : Endar Widi Sugiyo  
**ISBN** : 978-623-487-271-2

**Diterbitkan oleh** : EUREKA MEDIA AKSARA, OKTOBER 2022  
**ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH**  
**NO. 225/JTE/2021**

**Redaksi:**

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari  
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2022

**All right reserved**

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan buku ini. Penulisan buku merupakan buah karya dari pemikiran penulis yang diberi judul "*Turnover Intention*". Kami menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Sehingga buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Masalah dan akibat yang ditimbulkan dari *turnover* karyawan sangat penting, karena *turnover* karyawan selalu menjadi perhatian utama bagi manajer Sumber Daya Manusia (SDM) di berbagai industri dan organisasi, sejak dilakukan oleh Mobely tahun 1982 masih terus berkembang saat ini dengan membahas dengan membahas berbagai variabel dan berbagai alat analisis dan berbagai perilaku dan objek yang berbeda-beda.

Perencanaan tenaga kerja penting di dalam perusahaan karena untuk mengidentifikasi niat meninggalkan organisasi sedini mungkin dan membantu melaksanakan program perencanaan diberbagai bidang. Pergantian karyawan memiliki implikasi penting bagi individu yang meninggalkan pekerjaan, energi yang signifikan dikeluarkan untuk menemukan pekerjaan baru, dan menyesuaikan diri dengan situasi baru.

Penulisan buku ini bertujuan untuk membantu mahasiswa pada umumnya yang tertarik akan pengelolaan tenaga Kerja (Manajemen sumber daya Manusia) dan mahasiswa yang khusus konsentrasi pada jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, serta praktisi-praktisi Manajemen Sumber daya manusia. Pemahaman tentang dinamika di dalam intention turnover, perlu lebih dipahami untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan guna penyempurnaan buku ini. Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga buku ini akan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Isu Penelitian <i>Intention Turnover</i> .....	1
B. Akibat Dari <i>Intention Turnover</i> .....	4
C. Proses <i>Intention Turnover</i> .....	5
D. Posisi <i>Intention Turnover</i> Dalam Penelitian .....	9
E. Penggolongan Dalam Penyebab <i>Turnover Intention</i> .....	10
<b>BAB 2 TURNOVER DAN TURNOVER INTENTION.....</b>	<b>11</b>
A. <i>Turnover</i> Dan <i>Turnover Intention</i> Di Indonesia.....	11
B. Pengertian <i>Turnover</i> Karyawan dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	17
C. Perkembangan Penelitian <i>Turnover Intention</i> .....	24
<b>BAB 3 IDENTIFIKASI PENAHAN (PULL) DAN PENDORONG (PUSH) TURNOVER INTENTION SUPERVISOR.....</b>	<b>29</b>
A. Individu.....	29
B. Faktor Penahan ( <i>Pull</i> ) <i>Turnover Intention Supervisor</i> yang disebabkan dari Individu .....	33
C. Faktor Pendorong ( <i>Push</i> ) <i>Turnover Intention Supervisor</i> yang disebabkan dari Individu .....	38
D. Kelompok.....	39
E. Faktor Penahan ( <i>Pull</i> ) <i>Turnover Intention Supervisor</i> yang disebabkan dari Kelompok.....	43
F. Faktor Pendorong ( <i>Push</i> ) <i>Turnover Intention Supervisor</i> yang disebabkan dari Kelompok .....	48
G. Perusahaan.....	49
H. Faktor Penahan ( <i>Pull</i> ) <i>Turnover Intention Supervisor</i> yang disebabkan dari Perusahaan .....	51
I. Faktor Pendorong ( <i>Push</i> ) <i>Turnover Intention Supervisor</i> yang disebabkan dari Perusahaan .....	56
J. Faktor Penahan ( <i>Pull</i> ) <i>Turnover</i> Karyawan dari Individu, Kelompok dan Perusahaan setelah <i>Turnover</i> <i>Intention</i> .....	58

K. Faktor Pendorong (Push) Turnover Karyawan dari Individu, Kelompok dan Perusahaan setelah Turnover Intention.....	60
<b>BAB 4 PENUTUP.....</b>	<b>63</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>TENTANG PENULIS .....</b>	<b>88</b>



*TURNOVER  
INTENTION*



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Isu Penelitian *Intention Turnover*

Membahas *intention turnover* dimulai dari diskusi masalah dan sebab dan akibat dari *turnover* karyawan. Masalah dan akibat yang ditimbulkan dari *turnover* karyawan sangat penting, karena turnover karyawan selalu menjadi perhatian utama bagi manajer Sumber Daya Manusia (SDM) di berbagai industri dan organisasi, sejak dilakukan oleh Mobely tahun 1982 masih terus berkembang saat ini dengan membahas dengan membahas berbagai variabel dan berbagai alat analisis. Pembahasan-pembahasan yang dilakukan menggunakan berbagai metode, seperti berikut ini : proses *turnover* dengan menggunakan metode riview literatur seperti (Holtom, Mitchell, Lee, & Eberly, 2008), Membandingkan antara karyawan ditingkatkan manajer dan ditingkatkan lini dari dua Negara dengan alat analisis Lisrel (Huang, 2011), Hubungan Kepuasan karyawan dan *Turnover intention* dengan menggunakan Alat analisis korelasi (Mbah, Ikemefuna, 2012), Fenomena upaya untuk mempertahankan karyawan dianalisa dengan menggunakan ground theory oleh (Rothausen, Henderson, Arnold, & Malshe, 2015).

Analisis *turnover intention* berguna untuk kebijakan yang dilakukan manajer perusahaan dalam usahanya mempertahankan karyawan, dengan tidak menganalisis terlebih dahulu penyebab, dan mengapa karyawan meninggalkan perusahaan akan mengakibatkan pengeluaran

# BAB 2

## TURNOVER DAN TURNOVER INTENTION

### A. *Turnover Dan Turnover Intention Di Indonesia*

Sebagai salah satu industri yang cukup lama berkembang di Indonesia, industri TPT memegang peranan penting di dalam struktur perekonomian. Salah satunya bisa ditunjukkan melalui besaran kontribusi industri TPT terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia. Menurut data BPS 2014 yang diolah 2015 diperoleh data bahwa pada tahun 2014, industri pengolahan nonmigas menyumbang 20,84 % dari PDB Indonesia dan industri TPT menyumbang sekitar 1,85 % dari 20,84 % industri pengolahan nonmigas.

Walaupun sudah menyerap banyak tenaga kerja, perusahaan pada sektor garmen sering melaporkan kekurangan pegawai. Menurut data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) 2013, faktor yang paling dominan adalah banyak pencari kerja yang tidak memenuhi klasifikasi yang dibutuhkan. Pencari kerja yang mengajukan lamaran ke perusahaan garmen pada umumnya perempuan (Putranto, 2014). Tingkat *turnover* karyawan di bidang industri juga setiap tahun mengalami peningkatan. Sesuai data survei yang dilansir oleh Tower Watson, perusahaan industri umumnya memiliki angka *turnover* karyawan yang tinggi, yang dapat dilihat pada Gambar 2.1 seperti data berikut ini

# BAB 3

## IDENTIFIKASI PENAHAN (*PULL*) DAN PENDORONG (*PUSH*) TURNOVER INTENTION SUPERVISOR

### A. Individu

#### Penyebab *Turnover Intention* dari Individu

Penelitian yang telah dilakukan banyak membahas penyebab dari *turnover intention*. Karyawan *Turnover* adalah masalah yang dihadapi secara terus-menerus dan merupakan hal umum yang terjadi di segala jenis organisasi, ukuran dan tingkat jabatan di dalam organisasi. Perusahaan di dalam perencanaan sumber daya manusia di bidang *turnover* karyawan memberikan kategori berdasarkan jenis pekerjaan dan masa kerja (Shadare, 2008). Sosiolog dapat membandingkan variabel seperti kelompok pekerjaan, ukuran kelompok kerja, atau pola komunikasi (Price, 1977). Psikologi Industri mempelajari dari bidang individu seperti *turnover intention* sebagai akibat ketidakpuasan (Hulin, 2002), komitmen organisasi (Mowday, Steers dan Porter, 1999), atau perilaku niat untuk meninggalkan organisasi (Raut, 2005; Mobley Homer dan Hollings Worth, 2002), (Price, 1977) mengklasifikasikan tingkat *turnover* karyawan menurut jenis organisasi yaitu untuk 53 studi sepanjang tahun 1947-1971. Sepanjang tahun tersebut ditemukan bahwa industri manufaktur memiliki tingkat rata-rata tertinggi di bidang *turnover* karyawan.

Penelitian penyebab dari *turnover intention* beberapa diantaranya adalah disebabkan oleh kepuasan kerja Yucel (2012), Chen et al (2011), Ucho (2012), Penelitian mengenai *turnover* karyawan didasarkan pada kenyataan bahwa

# BAB 4

## PENUTUP

Pada bab terakhir ini dideskripsikan kesimpulan dari penulisan buku ini, diharapkan bagi pembaca khususnya perusahaan garmen untuk lebih tepat dalam pengambilan kebijakan di dalam mempertahankan karyawan. Perusahaan khususnya Departemen Sumber Daya Manuasia, diharapkan untuk lebih dapat memahami faktor pendorong dan penahan karyawan dalam melakukan tindakan turnover yang sebenarnya, sehingga dapat mengambil kebijakan untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja baik.

Kesimpulan pertama mengenai penyebab turnover intention, penyebab *turnover intention* dibahas dari perspektif individu, kelompok dan perusahaan. Penyebab *turnover intention* dari Perspektif individu terdiri dari keberhasilan pelaksanaan, tanggung jawab, pengakuan, pengembangan, pekerjaan itu sendiri dan stress. Sikap merupakan respons kepada objek secara suka dan tidak suka, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan pada pekerjaan yang menarik,

## DAFTAR PUSTAKA

- RELATIONSHIPS AMONG FUTURE TIME PERSPECTIVE, CAREER AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT, OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY, AND TURNOVER INTENTION IN-JO PARK Yonsei University HEAJUNG JUNG Konkuk University SOCIAL BEHAVIOR AND PERSONALITY, 2015, 43(9), 1547-1562 © Society for Personality Research <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2015.43.9.1547>
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader-member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 242-256. <https://doi.org/10.5296>
- Robbins, Stephen P. 2007. Perilaku Organisasied.10. Jakarta : PT Macanan Jaya Cemerlang. Sutrisno, Edy 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Group, Jakarta
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (1991). Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications. California: Sage Publications, Inc
- Fishbein, M. (1967). A behavior theory approach to the relations between beliefs about an object and the attitude toward the object. In M. Fishbein (Ed.), Readings in attitude theory and measurement (pp. 389-400). New York: WileJURNAL ILMIAH
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization*. *Journal of occupational psychology*. 63:1-18.

/2014/08/10/perusahaan-garmen-diungaran-kesulitan-cari-tenaga-kerja-diakses pada 20 Januari 2016.

Wening; Nur, 2005, Pengaruh Job Issecurity Paska Restruktisasi, Usahawan, No.10. Jakarta [www.karawangkab.go.id/sites/default/file/pdf/klari.pdf](http://www.karawangkab.go.id/sites/default/file/pdf/klari.pdf), [Selasa 18 November 2014, pukul 14.30 WIB].

<http://www.bps.go.id> [21 Mei 2016 pukul 12.00 WIB].

[www.kemenperin.go.id/artikel/48,KlasterIndustri di Jawa Barat](http://www.kemenperin.go.id/artikel/48,KlasterIndustri%20di%20Jawa%20Barat). [18 November 2014, pukul 10.06 WIB].

[www.tempo.co./bisnis/2013/08/25/garment-underwear/584261.com](http://www.tempo.co./bisnis/2013/08/25/garment-underwear/584261.com)

<https://adnantario.wordpress.com/2015/07/11/made-in-indonesia-memperkuat-industri-tekstil-dan-produk-tekstil-tpt-indonesia/>. [ 25 Mei 2016, Pukul 9.00 WIB].

## TENTANG PENULIS

### Honorata Ratnawati Dwi Putranti



Penulis adalah dosen dari Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Fakultas ekonomika dan Bisnis jurusan manajemen. Bidang konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku organisasi dan berbagai keilmuan di bidang Manajemen Sumber daya Manusia. Riwayat pendidikan peneliti adalah, S1 dan S2 ditempuh di Universitas 17 Agustus 1945 Semarang jurusan manajemen. Program Doktor di selesaikan pada Universitas Satya Wacana Salatiga dengan jurusan Doktor Manajemen.

Dalam penulisan buku ini memasukan implikasi dari Turnover intention (TI) bagi pekerja perempuan, dengan pendekatan teori manajemen. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan gambaran kepada pembaca tentang TI serta mengisi kekurangan buku-buku yang membahas tentang TI secara khusus dengan pendekatan manajemen. Turnover intention tidak hanya dilihat dalam satu aspek saja tetapi dilihat aspek yang kompleks yang dapat dipahami secara lebih dalam. Pemahaman yang lebih kompleks diharapkan dapat membantu dalam menghasilkan yang lebih memiliki nilai rekomendasi yang tinggi dan kredibel.

Pembahasan TI karyawan sangat berkaitan dengan pengelolaan Sumber daya Manusia (MSDM) yang ada di perusahaan menjadi sangat penting dari masa ke masa. Apabila TI terjadi maka suatu organisasi (perusahaan) tidak hanya kehilangan Sumber daya Manusia yang berkualitas tetapi juga kehilangan ilmu yang selama ini telah menjadi sumber keberlanjutan dalam pengelolaan organisasi. Kondisi ini menyebabkan perusahaan harus memahami dinamika tentang TI karyawan yang ada pada perusahaan. Hasil dari diskusi dan penelitian bahwa dinamika TI karyawan dapat bersumber dari individu, perusahaan dan organisasi. Semoga teori dan implementasi di dalam buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca di berbagai kalangan