**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER* KARYAWAN PADA PT DAYA ADICIPTA WISESA**

**(MANADO)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (SST) Pada Program Study Manajemen Bisnis*

**Oleh**

**ALI SAID NIM : 14 053 002**

**POLITEKNIK NEGERI MANADO JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS**

**2018**

i

**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL........................................................................................ i ABSTRAK ....................................................................................................... ii MOTTO ........................................................................................................... iv LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .................................................. v LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN ....................................... vi PERNYATAAN KEASLIAN.......................................................................... vii BIOGRAFI ....................................................................................................... viii KATA PENGANTAR................................. .................................................... ix DAFTAR ISI ................................................................................................... xi DAFTAR TABEL ............................................................................................ xiii DAFTAR GAMBAR................................................................................... .... xiv DAFTAR LAMPIRAN................................. ................................................... xv

**BAB I PENDAHULUAN** ............................................................................ **1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1.1 | Latar Belakang ......................................................................... | 1 |
| 1.2 | Identifikasi Masalah ................................................................. | 4 |
| 1.3 | Fokus Dan Subfokus Penelitian ............................................... | 5 |
|  | 1.3.1 Fokus Penelitian ........................................................... | 5 |
|  | 1.3.2 Subfokus Penelitian ...................................................... | 5 |
| 1.4 | Perumusan Masalah ................................................................. | 5 |
| 1.5 | Tujuan Dan Manfaat ................................................................ | 5 |
|  | 1.5.1 Tujuan .......................................................................... | 5 |
|  | 1.5.2 Manfaat ........................................................................ | 6 |
| **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**....................................... 7 |
| 2.1 | Pengertian Dan Tujuan SDM ................................................... | 7 |
| 2.2 | Konsep *Turnover*...................................................................... | 8 |
| 2.2.1 | Alasan-Alasan Pemberhentian ..................................... | 10 |
| 2.2.2 | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover*............. | 14 |
| 2.2.3 | Mengurangi *Turnover* .................................................. | 22 |
| 2.3 | Tinjauan Pustaka .................................................................... | 24 |
| 2.4 | Kerangka Pikir ......................................................................... | 26 |
| **METODOLOGI PENELITIAN** .................................................... **27** |
| 3.1 | Tempat Dan Waktu Penelitian ................................................. | 27 |
| 3.2 | Pendekatan Penelitian ............................................................. | 27 |
| 3.3 | Jenis Data dan Sumber Data .................................................... | 28 |
|  | 3.3.1 Data .............................................................................. | 28 |

**BAB II**

**BAB III**

xi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 3.3.2 | Sumber Data................................................................. | 29 |
| 3.4 | Teknik | Dan Prosedur Pengumpulan Data ................................ | 30 |
|  | 3.4.1 | Observasi ...................................................................... | 30 |
|  | 3.4.2 | Wawancara ................................................................... | 30 |
|  | 3.4.3 | Dokumentasi................................................................. | 31 |
| 3.5 | Prosedur Analisa Data .............................................................. | 31 |
|  | 3.5.1 Proses Pengumpulan Data ............................................ | 30 |
|  | 3.5.2 Analisis Data ................................................................ | 33 |
| 3.6 | Pemeriksaan Keabsahan Data .................................................... | 36 |
|  | 3.6.1 Uji kredibilitas/ Derajat Kepercayaan *(Credibility)* .... | 36 |
|  | 3.6.2 Pengujian Keteralihan (*Transferability)*....................... | 38 |
|  | 3.6.3 Pengujian Keberuntungan (*Dependability)* ……......... | 39 |
|  | 3.6.4 Pengujian Kepastian *(Confimability)* ........................... | 40 |

**BAB Iv GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN ....................................... 41**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4.1 | Sejarah Perusahaan.................................................................... | 41 |
| 4.2 | Lokasi Perusahaan .................................................................... | 43 |
| 4.3 | Visi Dan Misi Perusahaan ......................................................... | 43 |
|  | 4.2.1 Visi Perusahaan ............................................................ | 43 |
|  | 4.2.2 Misi Perusahaan ........................................................... | 44 |
| 4.4 | Sumber Daya Manusia ............................................................. | 44 |
| 4.5 | Struktur Organisasi.................................................................... | 45 |
| 4.6 | Kedudukan, Fungsi dan Tugas Unit Kerja ............................... | 46 |

**BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN ......................................................... 54**

5.1 Hasil Temuan Penelitian ......................................................... 54

5.1.1 Data dan Hasil Penelitian .............................................. 54

5.2 Pembahasan .............................................................................. 63

5.3 Implementasi Temuan Penelitian .............................................. 69

**BAB VI KESIMUPALN DAN SARAN........................................................ 71**

6.1 Kesimpulan .............................................................................. 71

6.2 Saran.......................................................................................... 71

**DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

xii

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Meningkatnya perkembangan dunia usaha yang selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian Indonesia menuntut adanya persaingan yang ketat di dalamnya. Perusahaan sebagai sebuah organisasi bisnis dengan tujuan utama untuk mencari keuntungan semaksimal mungkin harus siap untuk berkompetisi. Untuk itu perusahaan harus memiliki manjemen yang efektif serta memiliki karyawan yang kompeten juga loyal terhadap perusahan.

Sumber daya manusia sebagai unsur utama perusahaan memiliki peranan yang sangat besar dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa di dukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi, oleh karena itu, maka pemahaman dan pengembangan SDM dalam suatu organisasi sangat penting. Karyawan sebagai tenaga ahli dalam bidang produksi perusahaan dan dapat menghasilkan produk yang perusahaan inginkan. Upaya mengatasi segala macam permasalahan yang menyangkut masalah ketenagakerjaan tersebut, harus dapat dicari suatu jalan yang terbaik bagi keduanya yaitu bagi perusahaan dan para karyawan, sebab apabila masalah ketenagakerjaan ini berlarut-larut, tidak adil dan tidak terselesaikan, maka akan menyebabkan karyawan tidak taat pada peraturan perusahaan, misalnya ogah-ogahan dalam bekerja, mangkir atau membolos kerja, tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, kurang bisa bekerjasama bahkan keluar

dari pekerjaan tersebut. Terlebih jika kepindahan kerja karyawan terjadi dalam tingkatan menengah, kerugian yang ditanggung perusahaan akan semakin membengkak. Apabila karyawan mulai berpikir untuk pindah kerja, maka mereka akan sibuk untuk mencari kesempatan kerja di luar dan secara aktif akan mencarinya, dan jika mereka memperoleh kesempatan yang lebih baik mereka akan pindah kerja. Namun jika kesempatan itu tidak tersedia atau yang tidak tersedia tidak lebih baik dari pada yang sekarang/kurang menarik, maka secara emosional dan mental mereka akan menurun.

*Turnover* masih merupakan masalah yang sering di hadapi dalam dunia industri. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang Tet dan Meyer dalam Rodly (2012) telah memberikan definisi *intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sebagai sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi *Turnover* adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. *Turnover* ini biasa dalam bentuk pemecatan, pemberitahuan, PHK penguduran diri, atau pindah. Salah satu penyebab adalah karena terjadi pemecatan, *Turnover* atau (perputaran) karyawan umumnya merupakan isu

negative bagi perusahaan, Perputaran (*Turnover*) sering di gunakan sebagai indikator

performa perusahaan dan mudah dipersepsikan negatif sebagai akaibat kebijakan

efisiensi dan efektif perusahaan yang lemah. Mobley dalam Rodly (2012)

menambahkan, *Turnover* yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motiasi karyawan. Apabila terjadi *Turnover* berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan yang baru apabila perusahaan tidak ingin jalanya oprasional perusahaan terganggu. Apabila terjadi *Turnover*, maka perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Keluarnya karyawan berarti ada posisi tertentu yang lowong harus diisi. Karyawan yang tertinggal juga akan terpengaruh motiasi dan semangat kerja.

PT Daya Adicipta Wisesa dipilih menjadi tempat pelaksanaan penelitian karena di latar belakangi oleh keinginan yang besar untuk mengenal operasional perusahaan yang bergerak dalam industri penjualan motor dan suku cadang terbesar di Sulawesi Utara, Gorontalo dan Maluku Utara. PT Daya Adicipta Wisesa adalah salah satu dealer Honda Pusat yang sudah mempunyai nama besar yang memiliki sumber daya manusia yang sangat berkompoten para karyawan yang di pekerjakan mendapat proses ketat pada saat perekrutan. Kedisiplinan juga merupakan hal yang sangat di perhatikan oleh perusahaan . Lingkungan kerja dan tata letak ruang kantor yang bagus dan nyaman membuat karyawan merasa sangat betah bekerja di sana. Membangun tim serta jaringan yang dapat di percaya merupakan hal yang dilakukan perusahaan agar tecapainya tujuan yang di inginkan, PT Daya Adicipta Wisesa juga selalu memprioritaskan pelayanan kepada pelanggan seperti misi perusahaan memberikan

layanan yang terbaik sehingga dapat memberikan pengalaman yang berkesan bagi pelanggan. akan tetapi dari semua nilai positif yang ada di peusahaan masih ada kekurangan di dalam mempertahankan karyawannya tingginya perputaran karyawan *turnover* yang terjadi di PT Daya Adicipta Wisesa dapat di lihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang di miliki oleh para karyawannya. Bedasarkan Pengamatan di lapangan selama 4 bulan 9 karyawan berhenti bekerja dari total karyawan yang bekerja sebanyak 89 karyawan, proses perekrutan juga di lihat cukup tinggi dalam 1 tahun terakhir ada sekitar 13 karyawan baru yang di rekrut oleh perusahaan data ini di ambil dari kepala bagian (HRD)

Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa adanya faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar. Berdasarkan Fenomena di atas peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover* karyawan pada PT Daya Adicipta Wisesa”**

**1.2 Identifikasi Masalah**

1. Tingginya tingkat perputaran karyawan *Turnover* yang terjadi di PT Daya

Adicipta Wisesa

*2.* Ada beberapa karyawan baru yang masuk di PT Daya adicipta Wisesa akan tetapi jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dari pada karyawan baru yang masuk sehingga perusahaan sulit mendapatkan pengganti karyawan yang telah *resain*

**1.3 Fokus Dan Subfokus Penelitian**

1. Fokus penelitian

Penelitian ini hanya berfokus pada mendeskripsikan keadaaan terkait *Turn Over* yang sering terjadi di PT daya Adicipta Wisesa, dimana peneliti mencoba untuk mengetahui apa yang menyebabkan *Turnover* ini terjadi dan apa dampak dari masalah ini terhadap PT Daya Adicipta Wisesa.

2. Subfokus penelitian

Subfokus dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnvoer* karyawan pada PT. Daya adicipta Wisesa yang meliputi beberapa faktor di antaranya faktor usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan.

**1.4 Perumusan Masalah**

Faktor apa saja yang mempengaruhi *Turnover* karyawan di PT Daya Adicpta

Wisesa?

**1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

1.5.1 Tujuan penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya

*Turnover* karyawan di PT Daya Adicipta Wisesa

1.5.2 Manfaat Penelitian

1) Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana sains terapan (SST) di bidang Manajemen Bisnis dan untuk meningkatkan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia

2) Untuk lokasi penilitian

Sebagai saran dalam mengatasi permasalah-permasalahan yang berhubungan dengan tingkat turnover karyawan di PT daya Adicipta wisesa

3) Untuk Politeknik Negeri Manado

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai dasar/acuan literatur/referensi bagi penelitian di kemudian hari disamping itu dapat menambah sumber literatur yang berkaitan dengan sumber daya manusia