

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEINGINAN KARYAWAN
MENGUNDURKAN DIRI PADA PERUSAHAAN RITEL**

**Rini Kurnia Sari¹, Hafidz Fadilah Fajar², Renaldy Buana Rizqi³, Rheza Alif
Putra⁴**

Management Program, Management Study Program, BINUS Business School

Undergraduate Program, Bina Nusantara University

Email Korespondensi: rini@binus.ac.id

Dikirim :03-10-2019

Diterima :17-10-2019

ABSTRACT

This study aims to determine whether organizational culture variables, company compensation, and job satisfaction have an influence on the intention of employees to resign at retail companies in Indonesia. This research is a quantitative study using a correlation method based on information and data that has been collected. Data was collected from the results of distributing questionnaires to retail company employees. The results showed that culture, organization, compensation and job satisfaction have a negative and significant relationship to the intention of employees to resign.

Keywords : *organizational culture, company compensation, job satisfaction, intention to resign*

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi, kompensasi perusahaan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap keinginan karyawan mengundurkan diri pada perusahaan ritel di Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode korelasi berdasarkan dengan informasi dan data yang sudah terkumpul. Data dikumpulkan dari hasil menyebarkan kuesioner kepada para karyawan perusahaan ritel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya, organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap keinginan karyawan mengundurkan diri.

Kata kunci : *budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, keinginan mengundurkan diri*

A. PENDAHULUAN

Bisnis ritel di Indonesia selama tiga tahun terakhir mengalami peningkatan yang signifikan, yaitu sebesar 13,66 persen. Peningkatan ini dapat dilihat dari nilai penjualan ritel modern pada 2016, 2017, dan 2018 berturut-turut mencapai Rp205 triliun, Rp212 triliun, dan Rp233 triliun (Aprindo, 2019). Bisnis ritel di Indonesia juga menjadi fenomena di Asia, khususnya di antara negara berkembang. Bisnis ritel Indonesia menempati peringkat kedelapan pasar ritel terbaik di Asia. Perkembangan bisnis ritel di Indonesia beberapa tahun terakhir dapat sangat dirasakan sangat pesat hampir di seluruh wilayah di Indonesia.

Bisnis ritel itu sendiri adalah semua kegiatan bisnis dalam penjualan barang dan jasa secara langsung kepada konsumen untuk penggunaan pribadi dan bukan penjualan untuk kegiatan bisnis. Ritel juga dapat diartikan sebagai perangkat dari

aktivitas-aktivitas bisnis yang melakukan penambahan nilai terhadap produk-produk dan penjualan kepada para konsumen untuk konsumsi perseorangan maupun keluarga. Bisnis ritel ini diperkenalkan pertama kali di Indonesia pada sebelum tahun 1960-an. Ketika itu bisnis ritel masih bersifat tradisional yang terdiri atas perdagangan independen. Ketika tahun 1960 bisnis ritel tradisional tersebut berubah menjadi modern dengan format *department store* dan pada tahun 1970-an sampai 1980-an bisnis ritel tersebut bertambah format menjadi *supermarket* juga.

Berdasarkan data konsultan manajemen dunia, AT Kearney, dalam laporan berjudul Indeks Pengembangan Ritel Global (GRDI), 2019, Indonesia dikategorikan sebagai negara yang mendukung perkembangan bisnis ritel yang baik.

Tabel 1. Indeks Pengembangan Ritel Global, 2017

Peringkat	Negara	Daya Tarik Pasar 25%	Risiko Negara 25%	Kejenuhan Pasar 25%	Tekanan Waktu 25%	Skor
1	India	63,4	59,1	75,7	88,5	71,7
2	Tiongkok	100	64,5	24,4	92,5	70,4
3	Malaysia	77,3	87,1	23,3	56,2	60,9
4	Turkey	75,8	60,4	31,7	71,4	59,8
5	Uni Emirat Arab	92,3	100	0,9	44,4	59,4
6	Vietnam	26,7	25,4	72,4	100	56,1
7	Marocco	34,6	55,4	64,5	69,8	56,1
8	Indonesia	49,3	45,5	52,1	76,7	55,9
9	Peru	4,5	62,2	50,8	57,6	54
10	Kolumbia	49,7	71,1	48,7	44,9	53,9

Sumber: Indeks Pengembangan Ritel Global, 2017, A.T. Kearney

Pertumbuhan infrastruktur industri ritel Indonesia yang terus meningkat akan memiliki pengaruh terhadap pendapatan per kapita penduduk di Indonesia. Dengan demikian peluang pertumbuhan bisnis ritel tersebut makin menjanjikan bila dilihat dari rasio ritel dan populasi penduduk. Perkembangan bisnis ritel akan menjadi semakin pesat dan peningkatan lapangan kerja akan semakin bertambah. Perkembangan bisnis ritel yang semakin pesat ini dapat membuat posisi perusahaan yang sudah ada akan menjadi semakin sulit karena mereka harus mempertahankan tenaga kerja berpengalaman dengan semaksimal mungkin.

Karyawan yang mengundurkan diri bisa membawa konsekuensi serius untuk perusahaan. Dampak ekonomis yang ditimbulkan bagi perusahaan adalah biaya pelatihan bagi karyawan baru. Ketika perusahaan harus melakukan proses pergantian karyawan baru, bukanlah proses yang murah, karena harus melibatkan pelatihan agar karyawan baru bisa memberikan kinerja setingkat karyawan yang mengundurkan diri tersebut.

Dampak selain ekonomi adalah berkurangnya ikatan karyawan kepada perusahaan, menurunnya semangat kerja karyawan, meningkatnya beban kerja

karyawan, kehilangan permanen pada aset perusahaan dan menurunnya produktivitas perusahaan selama mencari pengganti yang tepat.

Semua konsekuensi diatas tidak perlu terjadi, jika perusahaan dapat mempertahankan karyawan tersebut. Maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui masalah apa saja yang dihadapi karyawan yang ingin keluar.

Pada penelitian ini, survey dilakukan terhadap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan ritel di Indonesia. Perusahaan ini disamakan menjadi PT XYA. Berdasarkan hasil data pergantian karyawan PT. XYA pada table 2, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pergantian karyawan setiap tahunnya terus meningkat.

Tabel 2. Data Turnover Karyawan PT. XYA

Tahun	Jumlah karyawan pada awal tahun (orang)	Jumlah karyawan yang bergabung (orang)	Jumlah karyawan yang mengundurkan diri (orang)	Jumlah karyawan pada akhir tahun (orang)	Tingkat pergantian karyawan
2016	634	33	41	626	6.54%
2017	626	44	43	627	6.85%
2018	627	40	51	616	8.27%

Sumber: Data HRD PT. XYA (2018)

Dengan demikian, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi keinginan karyawan PT. XYA mengundurkan diri. Sehingga perusahaan dapat mengantisipasi dan memperbaiki keinginan keluar karyawan tersebut. Faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur keinginan karyawan mengundurkan diri adalah budaya organisasi, kompensasi perusahaan, dan kepuasan kerja.

B. KAJIAN LITERATUR

Budaya Organisasi

Sudaryono (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan menentukan suatu tindakan benar atau salah dan menentukan perilaku yang dianjurkan atau tidak. Sehingga nilai-nilai ini dapat berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku.

Eric (2010), Budaya organisasi telah terbukti memiliki pengaruh langsung pada kepuasan karyawan dan berkelanjutan menciptakan komitmen karyawan.

Kompensasi

Menurut Dessler (2015), kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja karyawan. Kompensasi diberikan oleh perusahaan atau organisasi sebagai balas jasa terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan (Hamali, 2018).

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk mempererat ikatan kerja sama, meningkatkan kepuasan kerja, menjadikan pekerjaan yang lebih efektif, memberikan motivasi, menciptakan stabilitas karyawan, meningkatkan disiplin, serta menjaga hubungan baik dengan serikat buruh dan pemerintah.

Kepuasan Kerja

Wibowo (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka harapkan.

Keinginan Karyawan Mengundurkan Diri

Menurut Firdaus (2017), keinginan karyawan mengundurkan diri adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela. Pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi ini dapat dikategorikan sebagai keinginan karyawan mengundurkan diri ini termasuk

C. METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif dengan pengumpulan kuisisioner adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Creswell (2014) menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Unit analisis yang diteliti adalah para karyawan divisi *Human Resource and Support Service* PT. XYA.

Pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner dibuat menggunakan skala *likert* 1 sampai dengan 5. Skala *likert* digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi setiap pernyataan dalam kuisisioner mengenai budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan keinginan karyawan mengundurkan diri. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *Human Resource and Support Service* PT. XYA yang berjumlah 133 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu 100 orang yang diperoleh melalui teknik Slovin.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar 1, 2 dan 3 menunjukkan profil responden dari hasil kuisisioner yang telah disebar di PT. XYA.

Gambar 1. Usia Responden

Gambar 2. Pendidikan Responden

Gambar 3. Lama Kerja

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa tepat sebuah instrumen yang telah dikembangkan dalam mengukur konsep tertentu. Uji validitas adalah pengujian untuk setiap skor butir pertanyaan pada variabel bebas dan variabel terikat.

Uji validitas menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% dimana $df = n-2$. Nilai n dalam penelitian ini yaitu 100, sehingga nilai df adalah 98. Dengan demikian, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,197.

Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas ini adalah jika r -hitung positif dan r -hitung $>$ r -tabel maka butir pertanyaan tersebut valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas X1

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Budaya Organisasi		0,197	Valid
X1.1	0,793		
X1.2	0,782		
X1.3	0,778		
X1.4	0,789		
X1.5	0,788		
Kompensasi Perusahaan			
X2.1	0,81		
X2.2	0,77		

X2.3	0,88	
X2.4	0,845	
X2.5	0,801	
Kepuasan Kerja		
X3.1	0,83	
X3.2	0,866	
X3.3	0,878	
X3.4	0,855	
X3.5	0,806	
Keinginan Karyawan Mengundurkan Diri		
Y.1	0,658	
Y.2	0,604	
Y.3	0,601	
Y.4	0,645	
Y.5	0,621	

Sumber: Diolah Peneliti, (2019)

Hasil uji validitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai r-hitung seluruh butir pertanyaan untuk variable budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan mengundurkan diri menunjukkan nilai yang lebih besar dari r-tabel, sehingga butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Artinya bahwa seluruh butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner sudah mampu mengukur semua variable dengan baik.

Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, maka pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat seberapa konsisten sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu.

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini berpedoman pada nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu data dapat dikatakan reliable jika memiliki $r\text{-alpha} > r\text{-table}$ dan nilai r-tabel adalah 0,6.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r-alpha	Keterangan
X1	0,916	Reliabel
X2	0,932	
X3	0,943	
Y	0,826	

Sumber: Diolah Peneliti, (2019)

Di dapat nilai r-alpha dari variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,916, kompensasi (X2) sebesar 0,932, kepuasan kerja (X3) sebesar 0,943, dan keinginan karyawan mengundurkan diri (Y) sebesar 0,826. Semua r-alpha lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur seluruh variable dalam penelitian ini lolos uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Nilai sig. variabel budaya organisasi lebih dari 0,05 yaitu $0,2 > 0,05$. Kompensasi lebih dari 0,05 yaitu $0,20 > 0,05$. Kepuasan kerja lebih dari 0,05 yaitu $0,08 > 0,05$. Keinginan karyawan mengundurkan diri lebih dari 0,05 yaitu $0,2 > 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 5, nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi yang akan diteliti.

Tabel 5. Hasil Uji Multikollinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,579	,466		22,690	,000		
Budaya Organisasi	-,570	,153	-,309	-3,740	,000	,645	1,550
Kompensasi	-,496	,124	-,332	-4,017	,000	,646	1,549
Kepuasan Kerja	-,435	,117	-,290	-3,711	,000	,721	1,388

Sumber: Diolah Peneliti, (2019)

Hasil uji heterokedastisitas pada tabel 6, nilai sig untuk variable budaya organisasi adalah sig $0,926 > 0,05$, variabel kompensasi mendapatkan hasil sig $0,931 > 0,05$, dan variabel kepuasan kerja mendapatkan hasil sig $0,857 > 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastistas.

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

	Unstandardi zed Residual	Budaya Organisasi	Kompensa si Perusahaan	Kepuasan Kerja
Correlation Coefficient	1	0,009	-0,009	-0,018
Sig. (2-tailed)	.	0,926	0,931	0,857
N	100	100	100	100

Sumber: Diolah Peneliti, (2019)

Regresi Berganda

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, maka dilakukan regresi berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil uji regresi berganda didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengolahan Data

Variabel	Korelasi	Koefisien Determinasi	Persamaan Regresi	Hasil
X1 → Y	-0,57	39,20%	$Y = 10,579 - 0,570 X1$	Signifikan
X2 → Y	-0,492	40,40%	$Y = 10,579 - 0,492 X2$	Signifikan
X3 → Y	-0,435	34,70%	$Y = 10,579 - 0,435 X3$	Signifikan

Sumber: Diolah Peneliti, (2019)

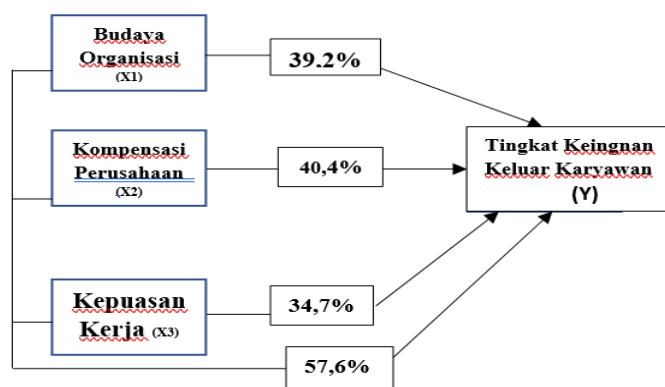
Apabila variabel budaya organisasi (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka variabel keinginan karyawan mengundurkan diri (Y) pada PT. XYA akan mengalami penurunan sebesar 1,154, dan begitu pula sebaliknya.

Apabila variabel kompensasi perusahaan (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka variabel keinginan karyawan mengundurkan diri (Y) pada PT. XYA akan mengalami penurunan sebesar 0,950, dan begitu pula sebaliknya.

Apabila variabel kepuasan kerja (X3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka variabel keinginan karyawan mengundurkan diri (Y) pada PT. XYA akan mengalami penurunan sebesar 0,881, dan begitu pula sebaliknya. Jika nilai variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,881 maka nilai variabel Tingkat Keinginan Keluar (Y) sebesar 8,470.

Nilai *r square* sebesar 57,6% menjelaskan ada hubungan sebesar 57,6% antar variabel bebas secara bersama-sama dengan variable terikat, dalam hal ini variable budaya organisasi (X₁), kompensasi (X₂), dan kepuasan kerja (X₃) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel keinginan karyawan mengundurkan diri (Y). Sedangkan sisanya adalah faktor lain sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Gambar 4. Hasil Penelitian



E. PENUTUP

Berdasarkan pembahasan dan juga hasil pengolahan data menggunakan SPSS v24, maka dapat disimpulkan bahwa: (a) Budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan mengundurkan diri (Y) dan memiliki hubungan negatif atau berlawanan arah. (b) Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan mengundurkan diri (Y) hubungan negatif atau berlawanan arah. (c) Kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan mengundurkan diri (Y) dan hubungan negatif atau berlawanan arah. (d) Budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan mengundurkan diri (Y).

Saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut: (a) Saran yang diberikan peneliti, adalah perusahaan perlu meningkatkan kembali budaya organisasi yang sudah dibangun oleh perusahaan dan menjalin komunikasi yang baik agar para karyawan termotivasi dalam meningkatkan kinerja mereka. (b) Saran yang diberikan peneliti, adalah perusahaan perlu memperhatikan kembali kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya apakah sudah sesuai atau belum dengan kinerja masing masing karyawan PT XYA agar para karyawan termotivasi meningkatkan kinerja mereka apabila memiliki atasan yang memperhatikan kompensasi atas kinerja mereka. (c) Saran yang diberikan peneliti, adalah manajemen PT XYA melakukan atau mengevaluasi kembali apakah kompensasi dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja karyawan tersebut atau belum, memberikan motivasi kerja kepada karyawan dan evaluasi untuk meningkatkan kepuasan kerja. (d) Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk tidak terpaku pada ketiga faktor dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Namun dapat menambah variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi tingkat keinginan keluar karyawan seperti, motivasi kerja, stress kerja dan lain lain.

REFERENSI

- Ali, A. (2018). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in Manufacturing Sector of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(8), 24–41, 6.
- Ariyabuddhiphongs, V. (2017). Transformational Leadership and Turnover Intention: The Mediating Effects of Trust and Job Performance on Cafe Employees in Thailand. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 16:2, 215-233.
- Avolip, B. (1993). Speed Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, Vol. 17, No. 1 (SPRING, 1993), pp. 112-12199, 116. Bandung: Alfabeta.
- Dessler. (2015). *Human Resource Management*. 14th Edition. Florida International University.
- Dubrin Andrew J., (2012). *Leadership (Terjemahan)*, Prenada Media, Jakarta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Eric. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review* 13 106–117

- Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance di Kota Jambi) Ahmad Firdaus 1. *Ekonomis: Jurnal of Economics and Business*, 1(1), 1 –9
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS*
- Habib, S. (2014). The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn over Intention. *Advances in Economics and Business* 2(6): 215-222, 2014, 216.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaghargh, F. Z. (2012). A Survey on Organizational Culture Based on Stephan Robbins's. 2012 2nd International Conference on Management and Artificial Intelligence, 30.
- Kurniawan, M. A. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada PT. Prudential Life Assurance. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1).
- Muijen, J. (1999). Organizational Culture: The Focus Questionnaire. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, 8 (4), 551–568, 552 New York: John wiley.
- Ngo-Henha, P. E. (2017). A Review of Existing Turnover Intention Theories. *International Journal of Economics and Management Engineering* Vol:11, No:11, 2017, 1.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Jurnal Al-Falah*, Vol. XVII, No. 31
- Sekaran, U. (2013) *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*. 6th Edition, Wiley, New York.
- Sudaryono. (2016). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wahid, Murni. (2017). *Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif*. *Jurnal UIN Maulana Malik*
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta. PT Raja Grafindo.