

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGGINYA TURNOVER KARYAWAN PADA FUJI PRE-SCHOOL JAKARTA

Nur Dina Shahab, Nur Aini Juleha

STIE Unisadhuguna Jakarta, Indonesia

nurdinashahab@gmail.com, ayni_azraqu@yahoo.com

Abstrak

Pendahuluan: *Fuji Pre-School* merupakan organisasi yang bergerak dibidang pendidikan anak usia dini (PAUD). Kegiatan utamanya adalah proses belajar mengajar. Sebagai sebuah sekolah, tentunya ada seorang kepala sekolah, guru, asisten, *helper*, *security*, administrasi, dan juga supir. Tetapi belakangan ini terjadi *turnover* yang cukup tinggi yang menyebabkan terganggunya kegiatan harian di sekolah ini

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi tingginya pergantian karyawan di Fuji Pre-School. Penelitian ini berlokasi di Fuji Pre-School di Antene 3 No. 10, Gandaria Utara, Jakarta Selatan. Responden penelitian adalah 48 responden yang merupakan mantan karyawan dan karyawan.

Metode: Penelitian ini menggunakan metode penjelasan kuantitatif menggunakan analisis ganda regresi linier, analisis korelasi dan menggunakan perangkat lunak SPSS. Tingginya pergantian karyawan menciptakan citra negatif di sekolah. Citra negatif yang terpengaruh terhadap pengurangan siswa baru dan mengurangi semangat kerja karyawan. Tingginya omzet karyawan juga mengganggu beberapa kegiatan sekolah menjadi masalah. Hipotesis pertama meneliti apakah variabel kepuasan kerja mempengaruhi omset karyawan yang tinggi. Hipotesis kedua meneliti apakah komitmen organisasi mempengaruhi omset karyawan yang tinggi. Hipotesis ketiga meneliti apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi secara bersamaan dengan omset karyawan yang tinggi. Hasilnya menyoroti hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan pergantian karyawan. Baik kepuasan kerja maupun komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dengan pergantian karyawan.

Hasil: Berdasarkan hasil yang dapat dengan mudah bahwa Fuji Pra-Sekolah harus memulihkan sistem manajemen dan penggajian yang akan membuat kondisi kerja lebih kondusif dan kekerabatan. Dan akhirnya bisa mendorong omset karyawan yang tinggi di Fuji Pre-School.

Kesimpulan: Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan *Pertama* variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,173. *Kedua* Variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap terhadap turnover karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,139. *Ketiga* Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan (simultan) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan. *Keempat* faktor yang lebih mempengaruhi tingginya turnover karyawan adalah variabel kepuasan kerja. Terlihat dari hasil Standarized Coefficients Beta yang lebih besar yaitu 0,442.

Kata kunci: Turnover, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Abstract

Introduction: *Fuji Pre-School is an organization engaged in early childhood education (PAUD). The main activity is the teaching and learning process. As a school, of course there is a principal, teacher, assistant, helper, security, administration, and also a driver. But lately there has been turnover that high enough that it disrupts daily activities at this school.*

Objective: *This study aims to identify the factors that influence the high turnover of employees at Fuji Pre-School. This study is located at Fuji Pre-School at Antene 3 No. 10, North Gandaria, South Jakarta. Research respondents are 48 respondents who are former employees and employees.*

Methods: *This study uses a quantitative explanation method using multiple linear regression analysis, correlation analysis and using SPSS software. The high turnover of employees creates a negative image in the school. The negative image that is affected by the reduction of new students and reduces employee morale. The high turnover of employees also interferes with some school activities and becomes a problem. The first hypothesis examines whether the variable job satisfaction affects high employee turnover. The second hypothesis examines whether organizational commitment affects high employee turnover. The third hypothesis examines whether job satisfaction and organizational commitment simultaneously affect high employee turnover. The results highlight a significant relationship between job satisfaction and organizational commitment with employee turnover. Both job satisfaction and organizational commitment have a negative relationship with employee turnover.*

Result: *Based on the results it can be easily that Fuji Pre-School should restore the management and payroll system that will make the working conditions more conducive and kinship. And finally can encourage high employee turnover at Fuji Pre-School.*

Conclusion: *Based on the results of the analysis that has been carried out, it can be concluded that first variable of job satisfaction has a negative effect on employee turnover with a regression coefficient of -0.173. two organizational commitment variables have a negative effect on employee turnover with a regression coefficient of -0.139. three variables of job satisfaction and organizational commitment simultaneously (simultaneously) have a negative and significant effect on employee turnover. The four factors that influence the high employee turnover are job satisfaction variables. It can be seen from the results of the Standardized Coefficients Beta which is greater, namely 0.442.*

Keywords: *Turnover, Work Satisfaction, Organizational Commitment*

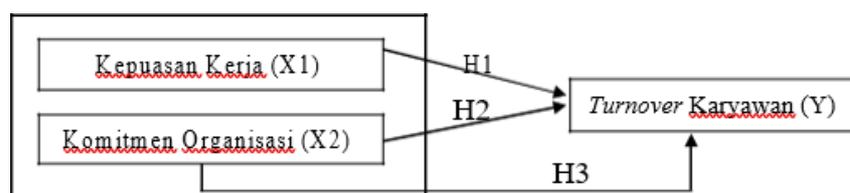
Pendahuluan

Fuji Pre-School merupakan organisasi yang bergerak dibidang pendidikan anak usia dini (PAUD). Kegiatan utamanya adalah proses belajar mengajar. Sebagai sebuah sekolah, tentunya ada seorang kepala sekolah, guru, asisten, *helper*, *security*, administrasi, dan juga supir. Tetapi belakangan ini terjadi *turnover* yang cukup tinggi yang menyebabkan terganggunya kegiatan harian di sekolah ini (Sukwandi & Meliana, 2014). Keluar masuknya karyawan belakangan ini menjadi perbincangan hangat dikalangan orangtua murid (Wiyono, 2012). Sebulan atau dua bulan kemudian

karyawan menghilang. Hal ini juga menimbulkan pertanyaan tentang manajemen internal sekolah, apakah ada yang salah selama ini? Banyak keluhan dari orangtua murid karena pergantian guru yang terlalu cepat banyak memberikan dampak negatif terhadap beberapa anak karena tak semua anak mempunyai tingkat adaptasi yang sama (Andestia, 2012) (Langitan, 2010).

Hal inilah yang melatarbelakangi penulis untuk menjadikan hal ini sebagai penelitian. Sebelum mengadakan penelitian ini, peneliti telah melakukan observasi awal berupa pengamatan dan wawancara mendalam dengan mengamati tingkah laku dan pembicaraan yang dilakukan antara karyawan dan peneliti agar bisa lebih memantapkan variabel yang kelak dipakai dalam penelitian berdasarkan hal yang sebenarnya terjadi di lapangan (Halimsetiono, 2014) (Handaru & Muna, 2012). Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, ditemukan dua variabel yang dirasa sangat berpengaruh dan mempengaruhi tingginya *turnover* karyawan di Fuji Pre-School. Variabel yang pertama yaitu kepuasan kerja dan variabel kedua yaitu komitmen organisasi (Ahmad, Iqbal, Javed, & Hamad, 2014).

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang dihadapi dan harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Suliyanto & MM, 2017). Hipotesis dan kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber: Peneliti, 2015

H1: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingginya *turnover* karyawan

H2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap tingginya *turnover* karyawan

H3: Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap tingginya *turnover* karyawan

Metode Penelitian

Metode riset yang akan dipakai adalah metode deskriptif pendekatan studi kasus yang memakai desain deskriptif dan kausal, yaitu dengan memecahkan suatu kasus tingginya *turnover* karyawan (Kusmarni, 2012). Jenis penelitian ini menggunakan teknik analisa kuantitatif yaitu pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berdasarkan sampel yang menjawab kuesioner (Sugiyono, 2017).

Data penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dan mantan karyawan Fuji Pre-School dan data sekunder dari Fuji Pre-School. Populasi yang akan menjadi obyek dalam penelitian ini adalah karyawan maupun mantan karyawan Fuji Pre-School yang berjumlah 93 orang (Ghozali, 2011). Teknik

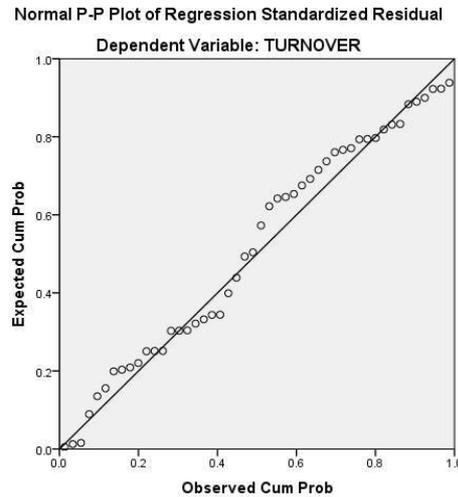
pengambilan sampel dilakukan secara acak dari populasi karyawan ataupun mantan karyawan Fuji Pre-School. Jumlah sampel diambil berdasarkan rumus Slovin (1960) diketahui jumlah sampel sebanyak 48 orang (Unaradjan, 2019). Penelitian ini dilakukan di Fuji Pre-School yang beralamat di Jl. Antena 3 No 10, Radio Dalam, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik yang pertama yaitu Uji Normalitas. Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel memiliki distribusi normal atau tidak (Janie, 2012). Hasil uji normalitas ditunjukkan jika data menyebar disekitar garis diagonal. Uji normalitas ditunjukkan melalui grafik analisis *PP Plot Regression Standarized Residual*.



Grafik 1 PP Plot Standarized Residual

2. Uji Linearitas

Uji asumsi klasik yang kedua yaitu Uji Linearitas. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat apakah mempunyai hubungan linear atau tidak. Dikatakan linear jika nilai sig lebih besar dari 0,05

Tabel 1 Tabel Uji Linearitas Kepuasan Kerja ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
total		(Combined)	1685.500	32	52.672	4.028	.003
turnover y	Between	Linearity	1040.893	1	1040.893	79.592	.000

		Deviation from Linearity				
* total kepuasan kerja x1	Groups	644.607	31	20.794	1.590	.171
	Within Groups	196.167	15	13.078		
	Total	1881.667	47			

Tabel 2 Tabel Uji Linearitas Komitmen Organisasi
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
total turnover y	(Combined)	Linearity	1738.500	28	62.089	8.240	.000
	Between	Linearity	1004.953	1	1004.953	133.370	.000
*total komt menorganisasi x2	Groups	Deviation from Linearity	733.547	27	27.168	1.606	.096
	Within	Groups	143.167	19	7.535		
	Total		1881.667	47			

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi klasik selanjutnya yaitu Uji Heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika signifikan korelasi > 0.05 maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 3 Tabel Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Kriteria
X1	0,459	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,907	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

4. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik keempat yaitu Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* < 0.10, maka tidak menunjukkan multikolinearitas.

Tabel 4 Tabel Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant) total	53.049	2.719		19.512.000			
Kepuasan 1 kerja x1	-.173	.061	-.442	-2.824.007	.359	2.785	
Total komtmen	-.139	.058	-.377	-2.409.020	.359	2.785	

 organisasi x2

a. Dependent Variable: total turnover y

5. Analisis Korelasi

Menurut (Ghozali, 2013) “Analisis Korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (Hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen”. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 5 Tabel Analisis Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.587	4.06816

a. Predictors: (Constant), total komitmen organisasi x2, total kepuasan kerja x1

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat apakah memiliki hubungan yang positif atau negatif. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima yang artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Tabel 6 Tabel Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.049	2.719		19.512	.000
	total kepuasan kerja x1	-.173	.061	-.442	-2.824	.007
	total komitmen organisasi x2	-.139	.058	-.377	-2.409	.020

a. Dependent Variable: total turnover y

7. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis ini dilakukan untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover* Karyawan secara parsial.

Tabel 7 Tabel Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	53.049	2.719		19.512	.000
1	total kepuasan kerja x1	-.173	.061	-.442	-2.824	.007
	total komitmen organisasi x2	-.139	.058	-.377	-2.409	.020

a. Dependent Variable: total turnover y

8. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* Karyawan.

Tabel 8 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1136.922	2	568.461	34.348	.000 ^b
1 Residual	744.745	45	16.550		
Total	1881.667	47			

a. Dependent Variable: total turnover y

b. Predictors: (Constant), total komitmen organisasi x2, total kepuasan kerja x1

9. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (X1 dan X2) secara simultan (bersamaan) terhadap *Turnover* Karyawan (Y).

Tabel 9 Tabel Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.587	4.06816

a. Predictors: (Constant), total komitmen organisasi x2, total kepuasan kerja x1

b. Dependent Variable: total turnover y

B. Pembahasan

Dari analisis grafik 1 menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini dapat dilihat dari data yang menyebar mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi (Carolina, 2012).

Dari tabel 1 diketahui bahwa signifikansi dari *deviation from linearity* adalah 0.171 yang artinya lebih besar dari pada 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel *turnover* karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (X1) adalah linear.

Dari tabel 2 diketahui bahwa signifikansi dari *deviation from linearity* adalah 0.096 yang artinya lebih besar dari pada 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel *turnover* karyawan (Y) dengan komitmen organisasi (X2) adalah linear.

Dari tabel 3 diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0.459, dan variabel komitmen organisasi memiliki nilai 0.907 dimanakanilai keduanya lebih besar dari pada 0.05. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas dalam model regresi ini (Sutanto & Gunawan, 2013).

Dari tabel 4 diketahui bahwa nilai VIF=2,785 yang artinya nilai VIF lebih kecil dari pada 10. ($2,785 < 10$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model diantara sesama variabel bebas.

Dari tabel 5 diketahui bahwa diperoleh angka R sebesar 0.777 yang terletak pada angka 0.80-1.00 yang berarti mempunyai hubungan sangat kuat. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) dengan variabel *turnover* karyawan (Y) adalah sangat kuat.

Dari tabel 6 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=53.049-0.173(X1)-0.139(X2)$$

Dari tabel 7 dari hasil uji hipotesis parsial (uji t) dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi -0,173 dan nilai thitung -2,824. Nilai minus(-) pada thitung tidak perlu dianggap/tidak berlaku. Sehingga thitung 2,824 > ttabel 2,014 dan nilai signifikansi 0,007 < 0,05. Maka keputusannya H1 diterima, ini berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan di Fuji Pre-School.

Selain pengujian hipotesis pada X1, dari tabel 7 juga dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki koefisien regresi -0,139 dan nilai thitung -2.409. Hasil minus tidak berlaku pada t hitung sehingga thitung 2,409 > ttabel 2,014 dan nilai signifikansi 0,020 < 0,05. Maka keputusannya H2 diterima, ini berarti komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan di Fuji Pre-School.

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 34,348 dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=0.05$. Dari tabel distribusi diketahui bahwa F tabel sebesar 3,20. Sehingga F hitung 34,348 > F tabel 3,20 dengan signifikansi 0,000<0,05. Maka keputusannya adalah H3 diterima, ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan di Fuji Pre-School.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan *Pertama* variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,173. *Kedua* Variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap terhadap turnover karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,139. *Ketiga* Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan (simultan) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan. *Keempat* faktor yang lebih mempengaruhi tingginya turnover karyawan adalah variabel kepuasan kerja. Terlihat dari hasil Standarized Coefficients Beta yang lebih besar yaitu 0,442.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Naveed, Iqbal, Nadeem, Javed, Komal, & Hamad, Naqvi. (2014). Impact of organizational commitment and employee performance on the employee satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 1(1), 84–92.
- Andestia, Iriana. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intentions Karyawan outsourcing di PT. XYZ Kantor Pusat Jakarta. Depok: Skripsi Sarjana Program Ekstensi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Indonesia.
- Carolina, Yunita Ayu. (2012). Pengaruh Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention (Studi Kasus: PT Trac Cikarang). Salemba: Skripsi Sarjana Program Ekstensi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (jilid 2)*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 100, 125.
- Halimsetiono, Elita. (2014). Peningkatan komitmen organisasi untuk menurunkan angka turnover karyawan. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal)*, 8(8), 339–345.
- Handaru, Agung Wahyu, & Muna, Nailul. (2012). Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover pada divisi PT Jamsostek. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3(1), 1–19.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. (2012). Statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan SPSS. *Jurnal, April*.
- Kusmarni, Yani. (2012). Studi Kasus. *UGM Jurnal Edu UGM Press*.
- Langitan, Rosamey Elleke. (2010). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Turnover Perawat Pelaksana Tahun 2009 di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok. *Magister Ilmi Keperawatan Kekhususan Kepemimpinan Dan Menejemen Keperawatan, Universitas Indonesia*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukwandi, Ronald, & Meliana, Milkha. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9.
- Suliyanto, S. E., & MM, Suliyanto. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Sutanto, Eddy Madiono, & Gunawan, Carin. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Unaradjan, Dominikus Dolet. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Wiyono, Hadi. (2012). Pendidikan karakter dalam bingkai pembelajaran di sekolah. *CIVIS*, 2(2).