

---

## ANALISIS DESKRIPTIF PADA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION STAF REGISTRASI PERUSAHAAN FARMASI

Oleh

Bunga Destiyana<sup>1</sup>, Dwi Puspitasari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Farmasi, FIKT Universitas Binawan

Email: [1bungadestiyana@gmail.com](mailto:bungadestiyana@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 28-07-2023

Revised: 05-08-2023

Accepted: 19-08-2023

### Keywords:

Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang dapat mempengaruhi Turnover Intention. Faktor-faktor yang diteliti pada penelitian ini adalah komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada staf registrasi yang bekerja pada perusahaan farmasi. Responden yang ikut serta dalam penelitian ini sebanyak tujuh puluh orang dengan cara mengisi kuesioner yang telah diberikan oleh peneliti. Pada penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Berdasarkan hasil dari penelitian ini terlihat bahwa variable kepuasan kerja dari lima dimensi memiliki kecenderungan jawaban setuju (skala 2.51–3.25) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi turnover intention sedangkan variable komitmen organisasi dari tiga dimensi memiliki kecenderungan jawaban tidak setuju (skala 1.76–2.5) bahwa Komitmen organisasi mempengaruhi turnover intention

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam suatu Perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik dapat mempengaruhi keberlangsungan Perusahaan. Pengelolaan dan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas akan menguntungkan bagi Perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik guna mencapai visi dan misi perusahaan. Pemimpin serta bagian yang menangani sumber daya manusia harus memahami dengan baik masalah manajemen sumber daya manusia agar dapat mengelola SDM dengan baik (Widodo, 2015). Perusahaan akan mencapai kemajuan dan perkembangan yang baik jika SDM nya dikelola dengan baik dan berkualitas. Peningkatan kualitas tersebut ditunjukkan dengan adanya komitmen dalam organisasi. (Kristine, 2017). Komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi dipandang sebagai keadaan dimana seorang karyawan sejalan pada tujuan organisasi (Novita et al., 2016). Selain komitmen organisasi, kepuasan kerja juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kualitas SDM. Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi perkerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2014). Jika Karyawan yang tidak memiliki komitmen dan tidak memiliki kepuasan kerja maka akan mencetuskan berbagai masalah, masalah tersebut diantaranya Turnover intention. Turnover intention merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawan (Ksama, 2016).

## LANDASAN TEORI

### Komitmen organisasi

Komitmen Organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada Perusahaan (Mekta,2016).

Menurut Robbins dan Judge (2015) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta memiliki keinginan untuk bertahan sebagai anggota di dalam organisasi tersebut

### Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan individu terhadap pekerjaannya yang mana dalam pekerjaan tersebut individu dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti kebijaksanaan dan aturan organisasi serta memenuhi standar kinerja (Kristine ,2017).

Menurut Robbins dan Judge (2015) Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dilihat saat melakukan pekerjaan, tetapi dengan aspek pengalaman kerja karyawan seperti interaksi dengan sesama rekan kerja, atasan, lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan seberapa besar perasaan positif atau negatif yang di perlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya seperti berat ringannya suatu pekerjaan, penempatan pekerjaan sesuai keahliannya, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

### Turnover intention

Turnover intention adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Yuda & Ardana, 2017).

Menurut Hafiz dkk (2016) ada 3 indikator untuk mengetahui turnover intention, yaitu:

- a. Keinginan untuk keluar (Intention to quit): karyawan yang berniat meninggalkan pekerjaan akan tercermin melalui sikapnya selama bekerja, dimulai dengan tingkat absensi dan mangkir yang tinggi sebelum seorang karyawan mengambil keputusan untuk keluar dari perusahaan.
- b. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (Intention to search another job): karyawan mulai berkeinginan mendapatkan pekerjaan lain, biasanya tercermin ketika mereka mencari tambahan di luar perusahaan.
- c. Pikiran untuk berhenti (Thoughts of quit): karyawan akan memikirkan resiko keuntungan dan kerugian sebelum mereka memutuskan untuk tetap bertahan pada lingkungan pekerjaannya atau meninggalkan pekerjaannya.

## METODE PENELITIAN

### Sumber Data dan Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif untuk melakukan eksplorasi pada data primer yang diambil secara langsung dengan menggunakan kuisioner. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 70 orang staf registrasi dari berbagai Perusahaan Farmasi.

### Metode Analisis

Tahapan dalam analisis deskriptif yang digunakan sebagai berikut:

1. Mengumpulkan data terkait latar belakang responden berdasarkan kuisioner

2. Melakukan eksplorasi data berdasarkan variable yang telah ditentukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian Usia responden yang mengisi kuesioner di dominasi range usia 25-29 tahun sebanyak 44 orang (63 %) sedangkan untuk jenis kelamin responden reponden terbanyak adalah Wanita sebanyak 61 orang (91%). Pendidikan terakhir dari responden pada penelitian ini yang terbanyak ada pada Profesi Apoteker sebanyak 52 orang (74%).

### Analisis Deskriptif

Hasil penelitian ini akan diuraikan per variabel dengan melakukan analisis rata-rata dan didukung oleh frekuensi sebaran jawaban responden. Seluruh hasil rata-rata dan frekuensi sebaran jawaban responden yang ada dalam penjelasan dari setiap dimensi penelitian ini bersumber dari pengolahan yang dilakukandengan menggunakan instrumen pengolahan data.

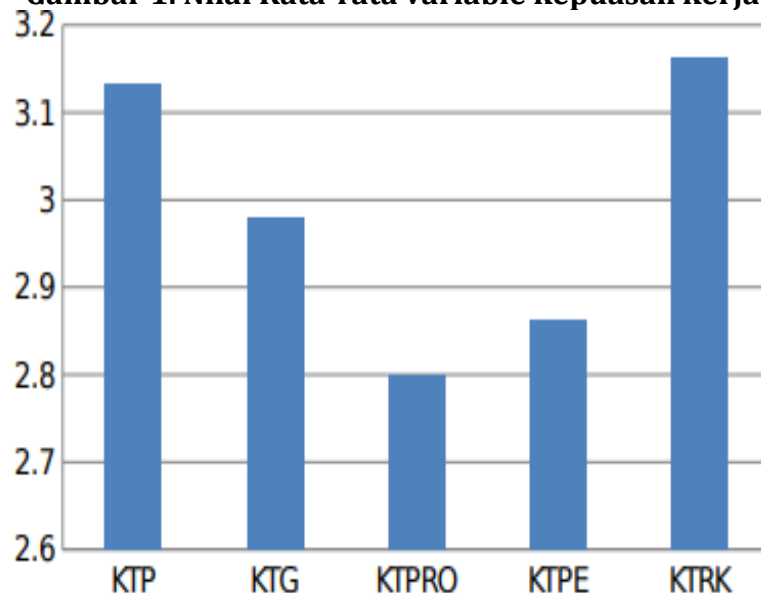
Katagori :

- 1) 1.0 – 1.75 = sangat tidak setuju
- 2) 1.76 – 2.5 = tidak setuju
- 3) 2.51–3.25 = setuju
- 4) 3.26 – 4 = sangat setuju

a. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja mempunyai lima dimensi, yaitu Kepuasan Terhadap Pekerjaan (KTP), Kepuasan Terhadap Gaji (KTG), Kepuasan Terhadap Promosi (KTPRO), Kepuasan Terhadap Pengawasan (KTPE) dan Kepuasan Terhadap Rekan Kerja (KTRK)

**Gambar 1. Nilai Rata-rata variable kepuasan kerja**



Hasil grafik diatas menunjukkan nilai rata-rata dimensi Kepuasan Terhadap Pekerjaan 3.1333,

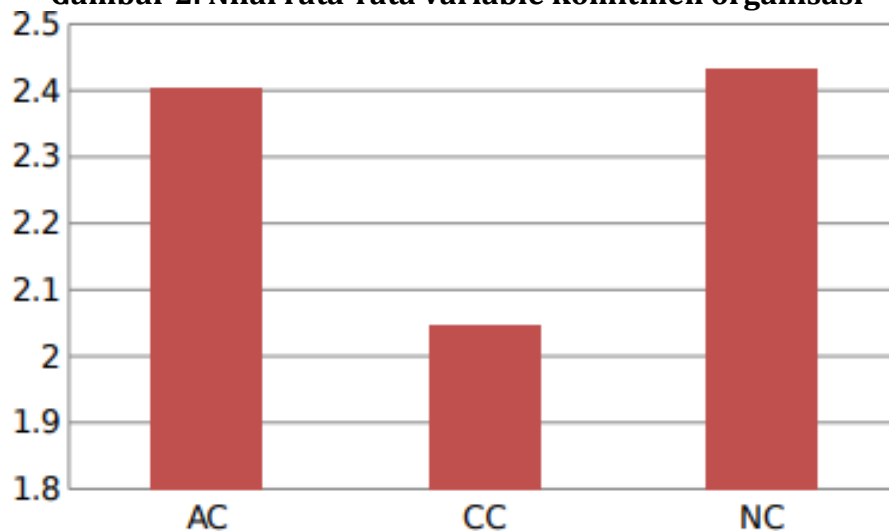
Kepuasan Terhadap Gaji 2.9809, Kepuasan Terhadap Promosi 2.7999, Kepuasan Terhadap Pengawasan 2.8619 dan Kepuasan Terhadap Rekan Kerja 3.1619. Kelima dimensi

memiliki kecenderungan jawaban setuju karena termasuk skala 2.51–3.25.

b. Variabel Komitmen organisasi

Variabel komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu Affective Commitment (AC), Continuance Commitment (CC) dan Normative Commitment (NC).

**Gambar 2. Nilai rata-rata variable komitmen organisasi**



Hasil grafik diatas menunjukkan nilai rata-rata dimensi Affective Commitment 2.4047, Continuance Commitment 2.0476 dan Normative Commitment 2.4333. Ketiga dimensi memiliki kecenderungan jawaban tidak setuju karena termasuk skala 1.76–2.5.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian didapatkan kesimpulan bahwa :

1. Karakteristik responden terbanyak pada usia dengan range 25-29, jenis kelamin Wanita dan Pendidikan terakhir adalah profesi Apoteker.
2. Variable kepuasan kerja dari kelima dimensi memiliki kecenderungan jawaban setuju bahwa kepuasan kerja mempengaruhi turnover intention
3. Variable komitmen organisasi dari ketiga dimensi memiliki kecenderungan jawaban tidak setuju bahwa komitmen organisasi mempengaruhi turnover intention

## SARAN

Perusahaan farmasi harus lebih memperhatikan terkait aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan karyawan terutama pada staf registrasi agar dapat mencegah terjadinya turnover intention.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hafiz, J., Parizade, B., & Hanafi, A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Bepindah ( Turnover Intention) (Studi Kasus Pada Karyawan PT BFI Finance Tbk Cabang Palembang) Jauhari Hafiz 1 , Badia Parizade 2 , & Agustina Hanafi 3. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis & Terapan, 13(2), 103–112.
- [2] Hasibuan, SP. Melayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). Organizational behavioral-Ed. 5. Boston:

McGraw-Hill

- [4] Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. 14 (2) 384-401. 14(2), 384- 401.
- [5] Mekta, H. Q. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indiara Kelana Yogyakarta. Universitas Negri Yogyakarta.
- [6] Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TbkWitel Jatim Selatan, Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 34(1), 38-46.
- [7] Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015) Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Index
- [8] Parwita, Bayu Surya.2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Displin Kerja (studi pada Dosen Yayasan Universitas Mahasarawari Denpasar).
- [9] Widodo, Suparno Eko. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- [10] Yuda, I., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(10), 5319–5347.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN