

Analisis Faktor- Faktor yang Menyebabkan *Turnover* Karyawan (Studi pada Surya Motor A.Yani km. 3 Banjarmasin)

ABSTRAK

Putri Indriani¹, Rahmi Widyanti², Lamsah³
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA)
Muhammad Arsyad Al-Banjari, 19310106
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA)
Muhammad Arsyad Al-Banjari, 0021126201
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA)
Muhammad Arsyad Al-Banjari, 1125126201

Email : putriindrianiiii05@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja faktor-faktor penyebab *turnover* pada Surya Motor km 3 Banjarmasin, untuk mengetahui cara mencegah *turnover* karyawan pada Surya Motor km 3 Banjarmasin, untuk mengetahui bagaimana cara mengatasi *turnover* karyawan pada Surya Motor km 3 Banjarmasin, untuk mengetahui apa kendala yang dihadapi untuk mengatasi terjadinya *turnover* karyawan pada Surya Motor km 3 Banjarmasin. Jenis penelitian ini adalah deskriptif-kualitatif dengan data dan informasinya diperoleh dari kegiatan wawancara, observasi dan dokumentasi secara langsung dilapangan atau tempat penelitian. Data selanjutnya dianalisa dan dideskripsikan untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Penelitian ini dimulai dari bulan Maret sampai dengan April 2023. Narasumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah empat orang yang terdiri dari manajer dan karyawan. Hasil penelitian ini yaitu faktor penyebab *turnover* di Surya Motor Banjarmasin karena gaji yang tidak sesuai, karyawan tidak dapat mencapai target yang diberikan perusahaan, karyawan tidak mampu dengan beban kerja yang menjadi tanggungjawabnya, karyawan mendapatkan tawaran pekerjaan yang dirasa lebih baik, serta karyawan yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja perusahaan, cara yang dilakukan untuk mencegah *turnover* karyawan pada Surya Motor km 3 Banjarmasin yaitu melakukan pendekatan untuk mengetahui lebih detail alasan pengunduran karyawan tersebut yang diharapkan mendapatkan kesepakatan sehingga karyawan tidak keluar dari perusahaan, cara mengatasi *turnover* karyawan pada Surya Motor km 3 Banjarmasin yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan yaitu lebih selektif saat proses rekrutmen calon karyawan baru, kendala yang dihadapi untuk mengatasi terjadinya *turnover* karyawan pada Surya Motor km 3 Banjarmasin yaitu karyawan melakukan pengunduran diri saat periode *training* belum selesai bahkan tanpa pemberitahuan dengan surat pengunduran diri sebelumnya sehingga pihak manajemen sulit untuk melakukan pendekatan terhadap karyawan tersebut.

Kata Kunci: Faktor yang menyebabkan, *Turnover* karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, C. (2022). *PENINGKATAN ENGAGEMENT DALAM UPAYA MENCEGAH TURNOVER KARYAWAN (Studi Pada Penerapan Program Retensi di RSU Hermina Sukabumi) (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN PASCASARJANA)*.
- Alhempri, R. R. (2015). *Pengaruh Komitemen Organisasi Dan Kitidakamanan Pekerjaan (Job Insecurty) Terhadap Intensi Turnover Tenaga Pengajar Di Sekolah Abc Pekanbaru. Jurnal Ekonomi KIAM, 26(2) 1-28.*
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan.* Cv. Pena Persada.
- Ardianto, A. (2020). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, JOB INSECURITY DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Teh Tambi Unit Tambi Wonosobo). Volatilitas, 2(3).*
- Basir Barthos. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro).* Jakarta: Bumi Aksara.
- Esa, M., Hasyim, A., & Rajak, A. (2022). *TURNOVER INTENTION KARYAWAN DAN UPAYA PENCEGAHANNYA (Studi pada PT. Langgang Buana Perkasa). Jurnal Mitra Manajemen, 6(8), 455-469.*
- Fajariyanti, I. (2022). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. XYZ (Doctoral dissertation, Universitas Nasional).*
- Fransisca, E. (2022). *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).*
- Harvida, D., & Wijaya, C. (2020). *Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara), 18(2), 13-23.*
- Mufti, A. (2021). *Analisis Kebutuhan Pelatihan Sdm Perpustakaan.*
- Mujiati, N., W. &, & Dewi, A. (2016, July). *Faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam organisasi. In Forum Manajemen (Vol. 14 No.2, pp 56-63).*
- Panjaitan, D., & Adiwaty, M. (2021). *Pengaruh Job Insecurity Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi PT. Primagro Indonesia. Jurnal Sosial Ekonomi dan Politik (JSEP), 2(2).*
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Zifatama Publisher.
- Rahadi, D. R. (2021). *Strategi organisasi penanganan turnover melalui pemberdayaan karyawan. Solusi 19(1).*
- Renaldo, N., Putra, R., & Putri, I. (2022). *Strategi Menurunkan Turnover Intention Akuntan Pada Kantor Jasa Akuntansi Pekanbaru Tahun 2021. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 8(2), 588-588.*
- Rizqi, M. (2022). *Turnover Perawat di Rs. Petrokimia Gresik. YUMEL: Journal of Management, 5(2), 562-569.*
- Septiani, Y., Aribbe, E. &, & Diansyah, R. (2020). *Analisis Kualitas Layanan Sistem Informasi Akademik Universitas Abdurrahman Terhadap Kepuasan Pengguna*

- Menggunakan Metode Sevqual (Studi Kasus: Mahasiswa Universitas Abdurrah Pekanbaru). Jurnal Teknologi Dan Open Source 3(1), 131-143.*
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952-962.*
- Tigau, F., & Sugiarto, A. (2022). *Strategi Mengendalikan Turnover Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Rumah Sakit Swasta Di Kota Manado. Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, 7(1), 123-148.*