

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER*
INTENTION PADA KARYAWAN
PT FAST RETAILING INDONESIA (UNIQLO) MAL KELAPA
GADING**

***FACTORS INFLUENCING TURNOVER INTENTION IN EMPLOYEES AT
PT.FAST RETAILING INDONESIA
(UNIQLO) MAL KELAPA GADING***

Disusun Oleh:

Nana Sri Wahyuni

2015410021

SKRIPSI

**Untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Program Studi Manajemen pada
Universitas Darma Persada**



**PROGRAM SARJANA FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS
DARMA PERSADA JAKARTA**

2019



LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nana Sri Wahyuni

NIM : 2015410021

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*
pada karyawan PT Fast Retailing Indonesia (Uniqlo) Mal Kelapa
Gading

Telah diperiksa dan disetujui untuk dijadikan dan diujikan dalam sidang Ujian
Skripsi Sarjana tanggal 16 Agustus 2019

Jakarta, Agustus 2019

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Menyetujui,
Pembimbing

(Dian A Rahim., SE, M. Si)

(Dr. Ismail Razak, SE, MS)

**INTENTION PADA KARYAWAN PT FAST RETAILING
INDONESIA (UNIQLO) MAL KELAPA GADING**

***FACTORS INFLUENCING TURNOVER INTENTION IN
EMPLOYEES AT PT.FAST RETAILING INDONESIA
(UNIQLO) MAL KELAPA GADING***

Disusun Oleh:

Nana Sri Wahyuni

2015410021

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu
Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Persada
Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal
seperti tertera di bawah ini
Jakarta, 16 Agustus 2019
Pada tanggal 16 Agustus 2019, dengan nilai A**

Dr. Ismail Razak, SE, MS

Pembimbing

Sukardi, SE, MM

Penguji I

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM

Penguji II

Dr. Ismail Razak, SE, MM

Penguji III

Mu'manNuryana, Ph.D

Dekan Fakultas Ekonomi

Dian Anggraeny Rahim, SE., M.Si

Ketua Jurusan Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Nama : Nana Sri Wahyuni

NIM : 2015410021

Jurusan/Peminatan : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul **Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan PT Fast Retailing Indonesia (Uniqlo) Mal Kelapa Gading** yang dibimbing oleh Bapak Dr. Ismail Razak, SE, MS adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggung jawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,

Nana Sri Wahyuni

ABSTRAK

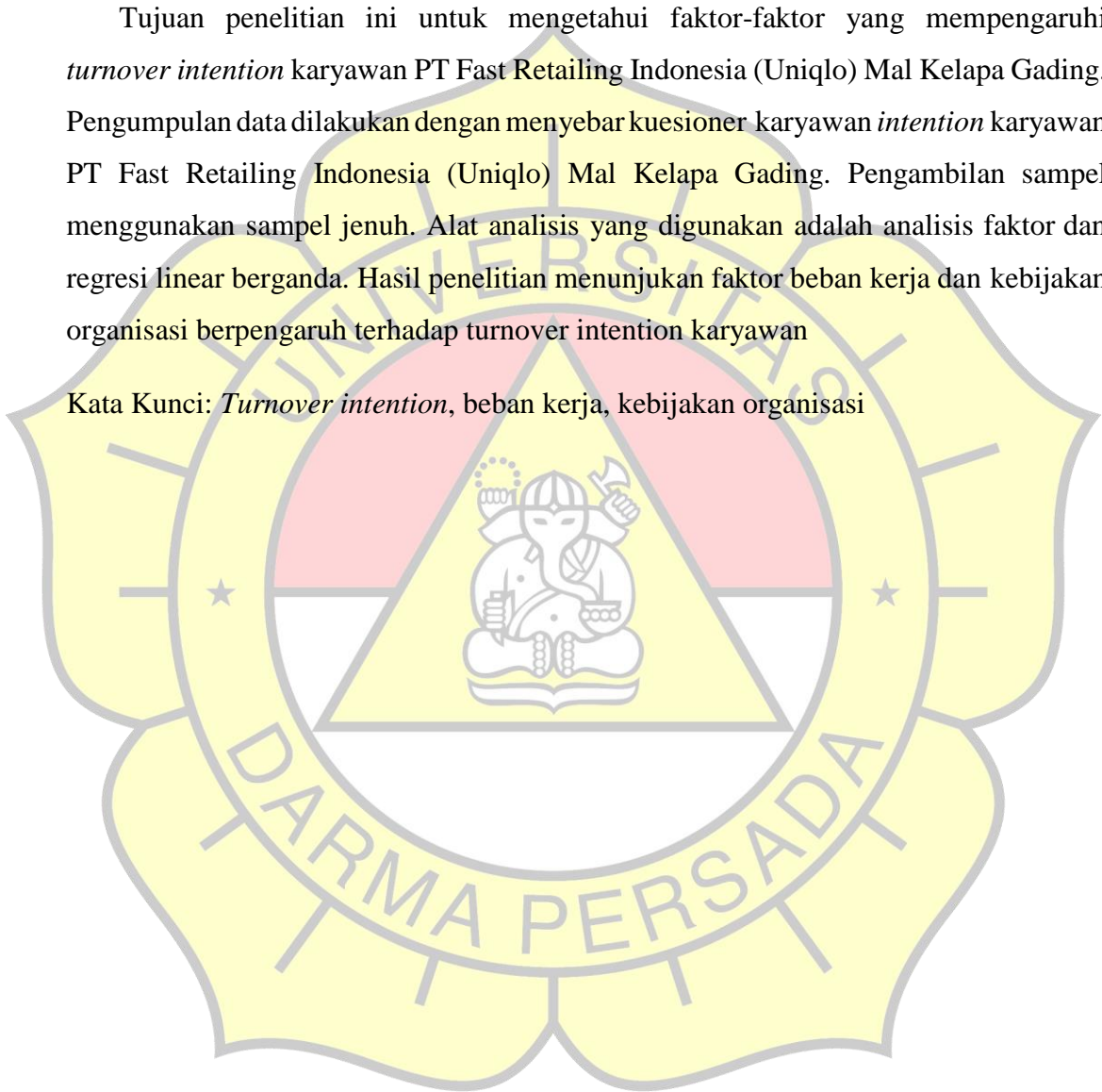
Nama : Nana Sri Wahyuni

NIM : 2015410021

Judul : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan PT. Fast Retailing Indonesia (Uniqlo) Mal Kelapa Gading

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Fast Retailing Indonesia (Uniqlo) Mal Kelapa Gading. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner karyawan *intention* karyawan PT Fast Retailing Indonesia (Uniqlo) Mal Kelapa Gading. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah analisis faktor dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan faktor beban kerja dan kebijakan organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

Kata Kunci: *Turnover intention*, beban kerja, kebijakan organisasi



ABSTRACT

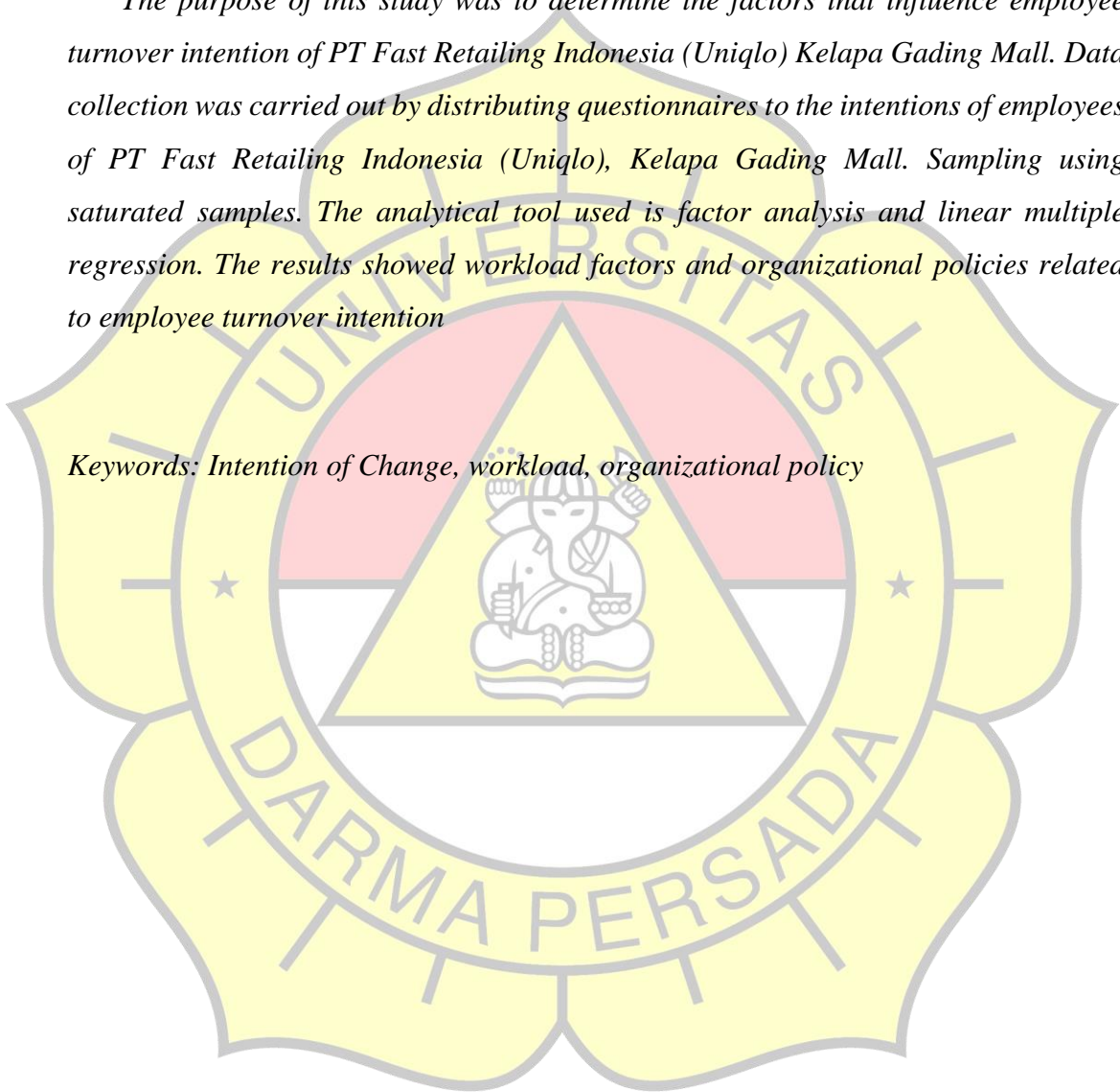
Name : Nana Sri Wahyuni

NIM : 2015410021

Title : *Factors Influencing Turnover Intention at PT Fast Retailing Indonesia (Uniqlo) Mal Kelapa Gading*

The purpose of this study was to determine the factors that influence employee turnover intention of PT Fast Retailing Indonesia (Uniqlo) Kelapa Gading Mall. Data collection was carried out by distributing questionnaires to the intentions of employees of PT Fast Retailing Indonesia (Uniqlo), Kelapa Gading Mall. Sampling using saturated samples. The analytical tool used is factor analysis and linear multiple regression. The results showed workload factors and organizational policies related to employee turnover intention

Keywords: Intention of Change, workload, organizational policy



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi dengan judul : **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTIONS* PADA PT FAST RETAILING (UNIQLO) MAL KELAPA GADING**. Ini memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, dan banyak kekurangan baik dalam metode penulisan maupun pembahasan materi. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun mudah-mudahan dikemudian hari dapat memperbaiki segala kekurangannya.

Terselesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis menghaturkan terima kasih sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Bapak Dr.Ismail Razak,SE,MS selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan kritikk dan saran bimbingan maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan proposal skripsi ini.
2. Ibu Hakimah Mawardi selaku Kepala Cabang Bank Mandiri KC Bekasi Jatiwaringin yang selalu memberikan izin dalam pengurusan skipsi ini
3. Ibu Dewi R selaku Supervisor Uniqlo Mal Kelapa Gading yang telah membantu dalam memberikan data dan informasi terkait dengan materi yang diteliti dalam proposal ini.
4. Bapak Mu'man Nuryana,Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
5. Ibu Dian A Rahim, SE, MSi, selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

6. Kedua Orang Tua yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan baik moral maupun moril serta memberikan semangat untuk terus melanjutkan penelitian ini.
7. Nailus Sa'adah yang senantiasa membantu mengingatkan , menyemangati agar selesainya skripsi ini
8. Teman-teman seperjuangan Dewi Fatmawati, Kiki Ramadhanti dan Indah Berlianti yang telah berjuang bersama dari awal perkuliahan hingga saat ini serta seluruh mahasiswa/I Fakultas Ekonomi kelas karyawan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
9. Teman terbaik Fatimah Azzahra yang selalu memberi nasehat, bimbingan dan semangat pantang menyerah serta dukungan kepada penulis.
10. Dan untuk Kakak , Adik , Saudara yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu menyemangati, memberikan do'a agar dapat menyelesaikan kuliah dengan tepat waktu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa membalas seagala bantuan semua pihak yang membantu peneliti untuk menyelesaikan proposal skripsi ini. Tentunya skripsi ini belum mencapai kata sempurna, sehingga penulis dengan senang hati menerima kritik maupun saran membangun agar penulis dapat berkarya lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan.

Jakarta, Agustus 2019

Penulis,

Nana Sri Wahyuni

2015410021

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Pembatasan Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	10

	Halaman
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ...	11
3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia ..	16
2.1.2 <i>Turnover Intention</i>	17
1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	17
2. Jenis-jenis <i>Turnover Intention</i>	18
3. Indikasi Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	20
4. Dampak Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	22
5. Cara Menurunkan <i>Turnover Intention</i>	22
6. Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i>	24
7. Dimensi <i>Turnover Intention</i>	32
2.2 Penelitian Terdahulu	33
2.3 Kerangka Pemikiran	40
2.4 Hipotesis	42
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Metode yang Digunakan	43
3.1.1 Lokasi Penelitian	43
3.1.2 Metode Penelitian	43
3.2 Operasional Variabel	45
3.3 Sumber Data yang Digunakan	50
3.3.1 Sumber Data	50

	Halaman
1. Data Primer	50
2. Data Sekunder	51
3.3.2 Cara Penentuan Data	51
1. Populasi	51
2. Sampel	52
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.4.1 Penelitian Lapangan	53
1. Kuisisioner	54
2. Wawancara	55
3. Penelitian Kepustakaan	55
3.5 Rancangan Analisis dan Metode Analisis	55
3.5.1 Rancangan Analisis	55
1. Uji Keabsahan Data	55
a. Uji Validitas	56
b. Uji Realibilitas	57
3.6 Rancangan Analisis	57
3.6.1 Analisis Data	57
1. Analisis Faktor	59
2. Data <i>Reduction</i>	60
3. Tujuan Analisis Faktor	61
4. Proses Dasar Analisis Faktor	61

	Halaman
5. Tahapan Dalam Analisis Faktor	62
6. Analisis Regresi Linear Berganda	64
7. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	64
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	65
1. Uji Normalitas	65
2. Uji Multikolinearitas	66
3. Uji Heteroskedastisitas	68
4. Uji Autokorelasi	68
3.6.3 Uji Hipotesis Uji F	69

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Fast Retailing Indonesia	71
4.1.1 Sejarah PT Fast Retailing Indonesia	71
4.1.2 Fast Retailing Way (FR Group Corporate philosophy)	74
4.1.3 Struktur Organisasi Uniqlo Mal Kelapa Gading	76
4.2 Hasil Penelitian	76
1. Usia Responden	77
2. Jenis Kelamin Responden	77
3. Pendidikan Terakhir Responden	78
4. Lama Bekerja Responden.....	79
4.3 Pembahasan dan Analisa Variabel	80

	Halaman
4.3.1 Analisis Faktor	80
1. Tanggapan Responden Mengenai Variabel yang diteliti	80
2. Uji Keabsahan Data	99
3. Hasil Pengolahan Analisis Faktor	104
4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda	127
1. Tanggapan Responden mengenai Variabel yang di teliti	127
2. Uji Keabsahan Data	146
3. Hasil Pengolahan Analisis Regresi Linear Berganda	152
4. Koefisien Determinasi (R^2)	153
5. Pengujian Hipotesis Uji F	154
6. Uji Asumsi Klasik	155
7. Pembahasan	161
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	162
5.2 Saran	162
DAFTAR PUSTAKA	164

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Operasional Variabel	45
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> Untuk Kuisisioner	49
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden Mengenai Faktor-Faktor <i>Turnover</i> Karyawan	50
Tabel 3.4 Penentuan Jumlah Sampel	53
Tabel 3.5 Penggunaan Skala <i>Likert</i> untuk Faktor-faktor <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Karyawan	54
Tabel 3.6 Koefisien Korelasi (R^2)	65
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia	77
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	79
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pimpinan sering kali ★ tidak berada ditempat membuat komunikasi dengan karyawan kurang maksimal	80
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Adanya hambatan komunikasi antara karyawan dengan pimpinan	81
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Perusahaan tidak pernah mengadakan acara <i>family gathering</i> dalam rangka menjalin kebersamaan karyawan	82
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pimpinan tidak selalu mengontrol rutinitas keadaan perusahaan	83
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pimpinan kurang memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja	84

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pimpinan tidak ikut serta berpartisipasi dalam memberikan keputusan	85
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Upah yang didapat tidak sesuai dengan yang diharapkan	86
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Reimburse/</i> berada penggantian ketika karyawan sakit atau cedera saat dilingkungan perusahaan tidak sesuai	87
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Insentif yang diberikan tidak sesuai dengan harapan	88
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Adanya hambatan kerja terhadap beban kerja yang dihadapi	89
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Fasilitas dan kelengkapan sarana kerja karyawan kurang memadai	89
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pelatihan berkala hanya diberikan kepada level <i>team leader</i> keatas	90
Tabel 4.16 Tanggapan responden Mengenai Variabel <i>Tidak</i> adanya keterbukaan proses kenaikan jabatan	91
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Penilaian kerja yang dilakukan kurang efektif dan tidak membangun semangat kerja karyawan lebih baik dalam menjalankan tugas	92
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Tidak meratanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan pada karyawan	93

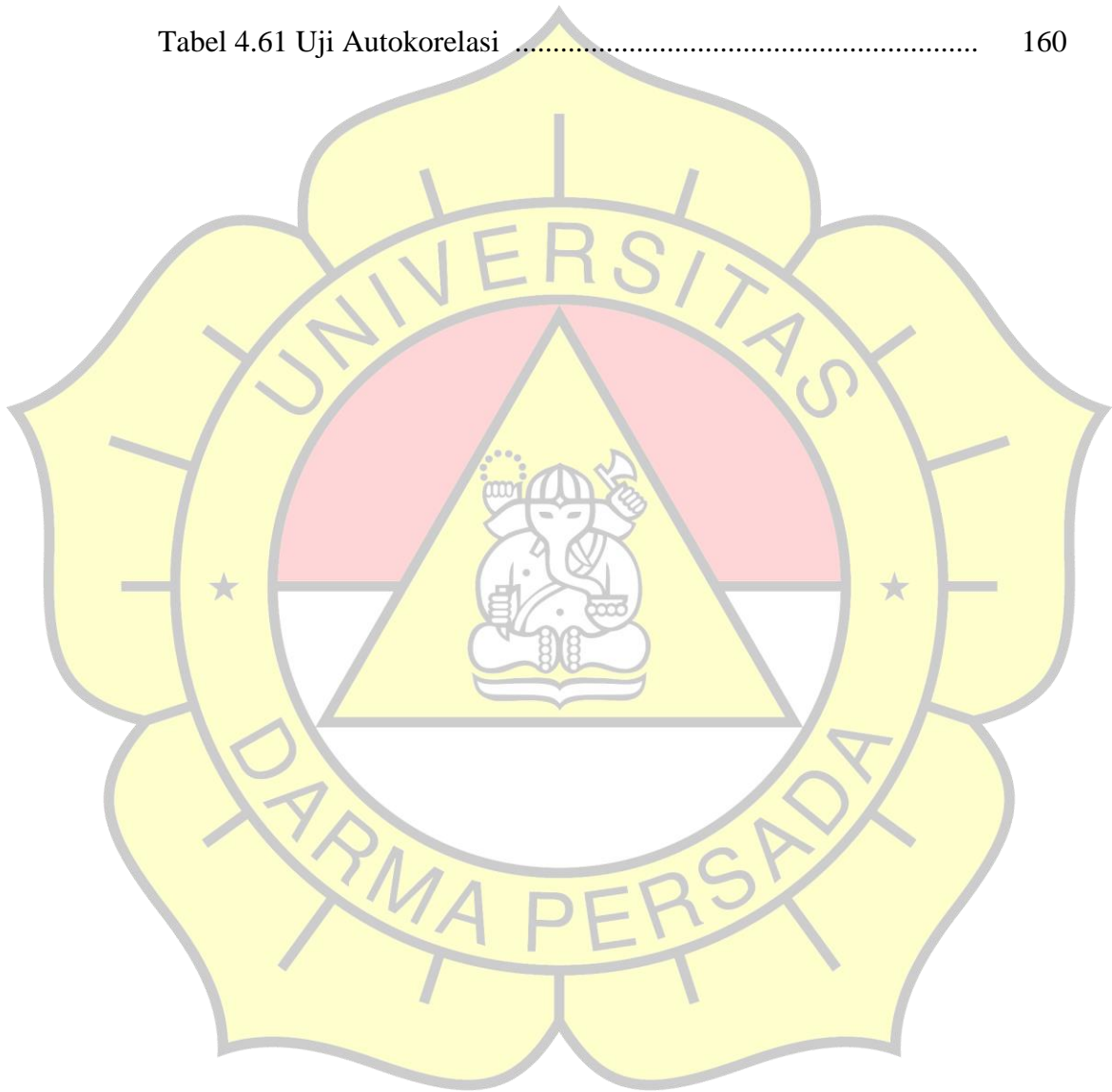
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Adanya daya tarik suasana/lingkungan kerja di perusahaan lain	94
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Adanya daya tarik fasilitas yang diberikan perusahaan lain	95
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Adanya daya tarik jenjang karir di perusahaan lain	96
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Usia yang masih muda dan kebutuhan yang semakin tinggi membuat karyawan membandingkan pekerjaan ditempat lain	97
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pemberian izin yang menyulitkan karyawan apabila terjadi hal mendesak untuk tidak bekerja	98
Tabel 4.24 Tanggapan Karyawan Mengenai Variabel Saya Mulai Merasa bosan karena sudah cukup lama bekerja di perusahaan ini	98
Tabel 4.25 Hasil Uji Analisis Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i>	100
Tabel 4.26 Uji Realibilitas Analisis Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i>	103
Tabel 4.27 Hasil KMO and Bartlett's Test	105
Tabel 4.28 Hasil <i>Communalities</i>	106
Tabel 4.29 Hasil <i>Initial Eigenvalues</i>	112

	Halaman
Tabel 4.30 <i>Component Matrix</i>	114
Tabel 4.31 <i>Rotate Component Matrix</i>	116
Tabel 4.32 <i>Component Transformation Matrix</i>	119
Tabel 4.33 Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Uniqlo Mal Kelapa Gading	121
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Upah yang didapat sekarang tidak sesuai dengan yang diharapkan	128
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Adanya hambatan kerja terhadap beban kerja yang dihadapi	129
Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Adanya hambatan komunikasi antara karyawan dengan pimpinan	130
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pimpinan tidak selalu mengontrol rutinitas keadaan perusahaan ..	131
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pimpinan seringkali tidak berada ditempat membuat komunikasi dengan karyawan kurang maksimal	132
Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Adanya daya tarik suasana/lingkungan kerja diperusahaan lain	133

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Perusahaan tidak pernah mengadakan acara <i>family gathering</i> dalam rangka menjalin kebersamaan karyawan	134
Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Reimburse/</i> Penggantian ketika sakit atau cedera saat berada di lingkungan perusahaan tidak sesuai	135
Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Penilaian kerja yang dilakukan kurang efektif dan tidak membangun semangat kerja lebih baik dalam menjalankan tugas	136
Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Karyawan sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini .	138
Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Karyawan berniat tetap berada dalam perusahaan sambil menunggu keputusan lebih baik pada akhir tahun ini	139
Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Karyawan berniat untuk berhenti dari pekerjaan saat ini	140
Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Karyawan memiliki perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi	141

Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Karyawan mempunyai keinginan untuk mencari peluang pindah dari perusahaan ini	142
Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Karyawan akan secepatnya meninggalkan perusahaan ini	143
Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Karyawan akan segera mencari pekerjaan baru	144
Tabel 4.50 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Karyawan mempertimbangkan mencari pekerjaan lain	145
Tabel 4.51 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Karyawan Mencari informasi tambahan mengenai penghasilan di perusahaan lain	146
Tabel 4.52 Uji Validitas Variabel Regresi Linear Berganda	147
Tabel 4.53 Uji Realibilitas Variabel Beban Kerja (X_1)	150
Tabel 4.54 Uji Realibilitas Variabel Kebijakan Organisasi (X_2)	151
Tabel 4.55 Uji Realibilitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	151
Tabel 4.56 Parameter Kuantitatif Variabel Beban Kerja dan Kebijakan Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	152
Tabel 4.57 Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Beban Kerja dan Kebijakan Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	153

Tabel 4.58 Parameter Kuantitatif Uji F Beban Kerja dan Kebijakan Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	154
Tabel 4.59 Uji Normalitas	157
Tabel 4.60 Uji Multikolinearitas	158
Tabel 4.61 Uji Autokorelasi	160



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan	4
Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden mengenai Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i> karyawan	5
Gambar 1.3 Grafik Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Turnover Intention</i>	6
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Uniqlo Mal Kelapa Gading	76
Gambar 4.2 <i>Scree Plot</i>	113
Gambar 4.3 <i>Component Plot In Rotate Space</i>	120
Gambar 4.4 Analisis Hasil Uji Normalitas	156
Gambar 4.5 <i>Scatterplot</i>	159

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup 167
Lampiran 2	Surat Keterangan Penelitian 168
Lampiran 3	Kuisisioner Perusahaan 169
Lampiran 4	Tabulasi Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i> 174
Lampiran 5	Tabulasi Data Variabel Faktor Beban Kerja (X ₁) 178
Lampiran 6	Tabulasi Data Variabel Faktor Kebijakan Organisasi (X ₂)..... 181
Lampiran 7	Tabulasi Data Variabel Faktor <i>Turnover Intention</i> .. 184
Lampiran 8	Hasil Output SPSS 190
Lampiran 9	R tabel 203
Lampiran 10	F Tabel 204
Lampiran 11	Catatan Kegiatan Konsultasi 205