

## PENGARUH TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWAKARYA INDAH BUSANA TANJUNGPINANG

Surya Kusumah, Satriadi, Imran Ilyas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang, Kepulauan Riau, Indonesia

Email : surya.kusumah.dosen@gmail.com, satriadi@stie-pembangunan.ac.id, imran@stie-pembangunan.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 24 April 2022 Direvisi 2 Mei 2022 Disetujui 23 Mei 2022	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari adanya turnover intention terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 154 orang responden dengan menggunakan teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan uji T dan uji koefisien determinasi. Data analisis dengan regresi linear sederhana dengan bantuan software SPSS versi 23. Dari hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. Hasil nilai t hitung (10,762) > t tabel (1,975) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa turnover intention berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Untuk nilai hasil uji koefisien determinasi besarnya pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan $Y = 0,6582 \times 100\% = 43,2\%$ , persentase sumbangan pengaruh variable independen yaitu turnover intention terhadap kinerja karyawan sebesar 43,2%, sedangkan 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Selain itu dari hasil penelitian diperoleh bahwa turnover intention dan kinerja karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang berada pada kategori cukup tinggi..
Kata kunci: Turnover Intention, kinerja, karyawan	
<b>Keywords :</b> <i>Turnover Intention, performance, employee</i>	<b>ABSTRACT</b> <i>The purpose of this study was to determine the effect of turnover intention on employee performance at PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. The method</i>

*used in this study is a quantitative method. This study used a sample of 154 respondents using a probability sampling technique, namely proportionate stratified random sampling. Data was collected by distributing questionnaires. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using the T test and the coefficient of determination test. Data analysis using simple linear regression with the help of SPSS software version 23. From the results of the study, it shows that there is an effect of turnover intention on employee performance at PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. The results of the t arithmetic value (10.762) > t table (1.975) with a significant level of 0.000 less than 0.05. So it can be concluded that turnover intention has a significant effect on employee performance. For the value of the coefficient of determination of the influence of turnover intention on employee performance  $Y = 0.6582 \times 100\% = 43.2\%$ , the percentage of the contribution of the influence of the independent variable, namely turnover intention to employee performance, is 43.2%, while 56.8 is influenced by other variables outside of this study. In addition, from the results of the study, it was found that turnover intention and employee performance at PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang is in the fairly high category.*

---

## **Pendahuluan**

Menurut Kementerian Perindustrian (Kemepri, 2021) industri garmen mempunyai peran penting di dalam perekonomian Indonesia. Selain sebagai penghasil devisa, industri ini juga merupakan industri padat karya yang mampu menyerap banyak tenaga kerja, termasuk tenaga kerja berpendidikan rendah. Ini menunjukkan bahwa industri garmen sangat dominan menguasai tekstil di Indonesia (Santini & Baskara, 2018). Selain itu, industri garmen memberikan kontribusi yang cukup besar untuk dalam negeri maupun ekspor luar negeri (Yanti & Sudirman, 2017). Industri garmen di Indonesia selain merambah pasar lokal, sekarang ini banyak yang sudah mencapai pasar internasional melalui ekspor impor. Ini membuktikan bahwa produk Indonesia telah mampu bersaing dengan produk luar negeri (Muslim et al., 2011). Kualitas dan harga produk garmen di Indonesia juga mampu bersaing dengan produk luar negeri. Yang dihasilkan dari industri garmen ini adalah berupa bahan baku yang diproduksi sampai menghasilkan pakaian jadi (Suwandi, 2018) (Irvianti et al., 2011).

Menjadi tujuan yang besar bagi PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *garment* (konveksi) yang memproduksi pakaian jadi dari tekstil, khususnya kemeja untuk pria, untuk bisa mengeksport produknya keluar negeri. PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang berdiri pada tanggal 30 Januari 1985 yang terletak Jl. D.I. Panjaitan KM. 7 Tanjungpinang. Hari kerja dimulai dari senin sampai jumat dimulai pukul 08.00 WIB –

17.00 WIB. Dalam sehari PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang memproduksi pakaian sebanyak 2.400 pcs pakaian. Dan dalam sebulan ditargetkan memproduksi sebanyak 50.000 pcs pakaian. Produksi baju ini hanya diekspor ke negara Singapura.

Salah satu indikasi penurunan kinerja karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang terlihat dari rekapitulasi jumlah yang diproduksi dan jumlah kesalahan produksi. Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti batas persentase kesalahan produksi sebesar 10%. Berikut merupakan rekapitulasi jumlah yang diproduksi dan jumlah kesalahan produksi pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang Tahun 2017-2020.

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Jumlah Yang Diproduksi dan Jumlah Kesalahan Produksi**  
**PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang**

No.	Tahun	Jumlah Produksi (pcs)	Jumlah kesalahan produksi (pcs)	Persentase kesalahan produksi (%)
1.	2017	1.550.000	124.000	8%
2.	2018	1.200.000	120.000	10%
3.	2019	600.000	90.000	15%
4.	2020	264.000	44.880	17%

Sumber : Data Sekunder PT. Swakarya Indah Busana (2021)

Berdasarkan data tabel 1, dapat diketahui bahwa pada tahun 2017 menghasilkan produk sebanyak 1.550.000 pcs baju dengan jumlah kesalahan produksi sebanyak 124.000 pcs baju dan persentase kesalahan sebesar 8%. Di tahun 2018 menghasilkan produk sebanyak 1.200.000 pcs baju dengan jumlah kesalahan produksi sebanyak 120.000 pcs baju dan persentase kesalahan 10%. Kesalahan produksi yang cukup tinggi antara tahun 2017 ke tahun 2018 sebesar 2%. Pada tahun 2019 menghasilkan produk 600.000 pcs baju dengan jumlah kesalahan produksi sebanyak 90.000 pcs baju dan persentase kesalahan 15%. Dan pada tahun 2020 menghasilkan produk 264.000 pcs baju dengan jumlah kesalahan produksi sebanyak 44.880 pcs baju dan persentase kesalahan 17%. Pada tahun 2019 dan 2020 sudah melewati batas toleransi kesalahan produksi perusahaan yaitu 10%. Terjadinya kesalahan produksi yang tinggi adalah suatu masalah yang jika dibiarkan setiap tahunnya dapat mengancam tercapainya tujuan perusahaan.

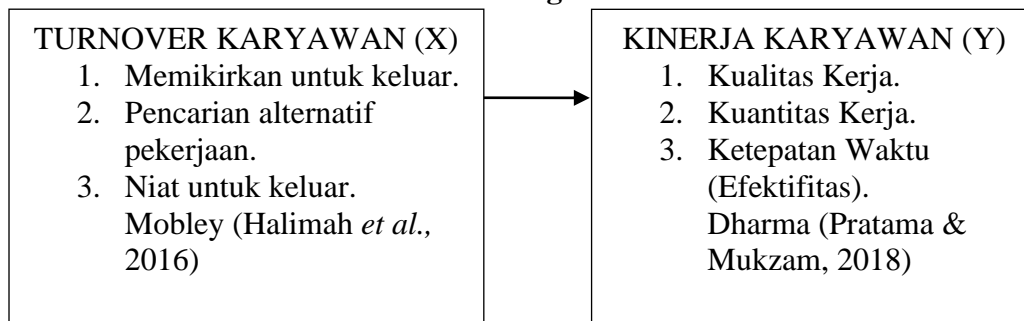
Permasalahan yang terjadi pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang ini adalah kualitas dan kuantitas kerja yang terus menurun karena ditandai dengan kesalahan produksi yang tinggi tiap tahunnya yang disebabkan oleh karyawan produksi. Menurut (Napitupulu & Hati, 2018) faktor yang menyebabkan kesalahan produksi salah satunya disebabkan oleh *manpower* atau tenaga manusia. Sebagian besar industri garmen masih menggunakan tenaga manusia untuk menjalankan pengoperasian produksi. Kesalahan produksi ini digunakan untuk membantu perusahaan mengukur produktivitas dan kinerja karyawan (Riyanthi *et al.*, 2014). Indikasi pengukuran kinerja karyawan yaitu melalui kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu (Pratama & Mukzam, 2018)

## Metode

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka yang diperoleh dari pengukuran langsung maupun dari angka-angka yang diperoleh dengan mengolah data kualitatif menjadi data kuantitatif (Sugiyono, 2015).

Kerangka berpikir didalam penelitian ini bisa dilihat pada gambar dibawah ini.

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2021)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang sebanyak 250 orang. Sampel penelitian ditentukan berdasarkan rumus Slovin (Sujarweni, 2015), dengan prosentase error sebesar 5 persen, didapat sampel sebanyak 154 orang.

Uji kualitas data yang dilakukan didalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji heterokedastisitas. Untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independent dan variabel dependent peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana. Uji hipotesis meliputi uji t dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## Hasil dan Pembahasan

*Turnover Intention* menurut Mobley (Gunawan & Andani, 2020) adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Menurut Bida et al., (Yuswardi, 2020) kinerja karyawan merupakan hasil usaha dan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan (Ningrum, 2013). Dari hasil keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, nilai  $t_{hitung}$  (10,762) > nilai  $t_{tabel}$  (1,975) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan dengan hipotesis  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima (secara parsial *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan). Maka dapat disimpulkan, bahwa *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk nilai hasil uji koefisien determinasi besarnya pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan yang dihitung  $KD = r^2 \times 100\%$  atau  $KD = 0,658^2 \times 100\% = 43,2\%$ , persentase sumbangan pengaruh variabel

independen yaitu *turnover intention* terhadap kinerja karyawan sebesar 43,2%, sedangkan 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil responden yang didapat pada kuesioner *turnover intention* dan kinerja karyawan PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang, sebagian besar karyawan menyatakan setuju bahwa pada variabel *turnover intention* karyawan memiliki niat untuk keluar dan pada variabel kinerja karyawan menyatakan bahwa telah dilakukan dengan baik. Artinya para karyawan memiliki niat untuk keluar dan menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Akan tetapi pada variabel kinerja karyawan tersebut terdapat kejanggalan. Menurut data perusahaan bahwa pada tahun 2019 dan 2020 telah melewati batas toleransi kesalahan produksi perusahaan sebesar 10% yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan perusahaan tersebut rendah. Sedangkan pada hasil kuesioner tingkat *turnover intention*/ intensi *turnover* dalam kategori tinggi yaitu pada rata-rata keseluruhannya adalah 4,02 dan pada kinerja karyawan rata-rata keseluruhannya adalah 3,98. Yang dimana secara logika bila *turnover intention*/ intensi *turnover* tinggi, maka kinerja karyawan adalah rendah.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian hasil penelitian mengenai pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang, maka dapat disimpulkan bahwa jika dilihat dari jawaban responden secara keseluruhan dapat dilihat *turnover intention* pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang cukup tinggi karena berada pada angka 4,02 yang artinya hampir semua karyawan menyatakan setuju atas pernyataan-pernyataan pada variabel *turnover intention*. Demikian juga dilihat dari kinerja karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang dalam kategori cukup tinggi karena berada pada angka 3,98 yang artinya hampir semua karyawan menyatakan setuju atas pernyataan-pernyataan pada variabel kinerja karyawan. Nilai thitung (10,762) > ttabel (1,975) maka  $H_0$  ditolak . jadi kesimpulannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* secara parsial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun pada hasil kuesioner terdapat kejanggalan dan peneliti melakukan wawancara untuk meluruskan hasil dari kuesioner tersebut. Dari wawancara tersebut didapatkan hasil bahwa kinerja karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang dapat dikatakan cukup baik. Walaupun masih terdapat kesalahan-kesalahan seperti salah menjahit ukuran yang dikarenakan akibat kondisi fisik karyawan tersebut. Namun kesalahan-kesalahan seperti ini masih dapat diatasi oleh PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. Berdasarkan wawancara terkait hasil dari kuesioner kinerja karyawan dapat disimpulkan juga bahwa kuesioner tidak sepenuhnya valid, hal ini disebabkan oleh karyawan yang ragu-ragu dalam menjawab kuesioner yang telah disediakan. Serta peneliti tidak berada ditempat dalam pengisian kuisisioner yang dilakukan karyawan..

## BIBLIOGRAFI

- Gunawan, S., & Andani, K. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada pt permata prima canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793–802. [Google Scholar](#)
- Irvianti, L. S. D., Gunawan, W., & Kho, J. (2011). Analisis Pengaruh Kualitas Manajer dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan pada PT Idola Insani Garmen. *Binus Business Review*, 2(1), 323–333. [Google Scholar](#)
- Kemepri. (2021). *Mendorong Kinerja Industri*.
- Muslim, E., Nurtjahyo, B., & Ardi, R. (2011). Analisis ergonomi industri garmen dengan posture evaluation index pada virtual environment. *Makara Journal of Technology*, 15(1), 150948. [Google Scholar](#)
- Napitupulu, M. E., & Hati, S. W. (2018). Analisis Pengendalian Kualitas Produk Garment Pada Project in Line Inspector Dengan Metode Six Sigma Di Bagian Sewing Produksi Pada Pt Bintang Bersatu Apparel Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 29–45. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i1.743> [Google Scholar](#)
- Ningrum, W. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java)*. Brawijaya University. [Google Scholar](#)
- Pratama, R. A., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 62(2), 1–10. [Google Scholar](#)
- Riyanthi, L. L., Nuridja, M., & Suwena, K. R. (2014). Analisis Pengendalian Produk Cacat Dengan Metode Control Chart Pada Pt. Ital Frans Multindo Food Industries Di Kabupaten Tabanan Tahun 2013. 4(1). [Google Scholar](#)
- Santini, N. L. K. A., & Baskara, I. G. K. (2018). Pengaruh Perputaran Modal Kerja, Ukuran Perusahaan dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas Perusahaan Tekstil dan Garmen. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(12), 6502–6531. [Google Scholar](#)
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. [Google Scholar](#)
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru. [Google Scholar](#)
- Suwandi, Q. V. (2018). Tinjauan Pengendalian Kualitas Bahan Baku Dalam Memenuhi Standar Garmen Jepang Pada Pt. Shinko Toyobo Gistex Garment. [Google Scholar](#)

Yanti, N., & Sudirman, I. W. (2017). Pengaruh Kurs Dollar Amerika Serikat, Inflasi, Dan Harga Ekspor Terhadap Nilai Ekspor Pakaian Jadi Indonesia. *E-Journal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 6(3), 178–2303. [Google Scholar](#)

Yuswardi, Y. (2020). Faktor – faktor Praktek Sumber Daya manusia yang Mempengaruhi Kinerja karyawan Perusahaan Garmen di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 52–60. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.135> [Google Scholar](#)

---

**Copyright holder :**

Surya Kusumah, Satriadi , Imran Ilsyas (2022)

**First publication right :**

Jurnal Syntax Admiration

**This article is licensed under:**

