



**PENGARUH *JOB DESC*, KEMAMPUAN FISIK, DAN
KERJA SAMA TIM TERHADAP *TURNOVER*
KARYAWAN PADA PT. INTI KHA TULISTIWA
PERKASA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi
Medan

Oleh:

SINTIA DEVI CAROLINE PUTRI JINGGA
NPM. 1715310001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL DAN SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SINTIA DEVI CAROLINE PUTRI JINGGA
NPM : 1715310001
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *JOB DESC*, KEMAMPUAN FISIK, DAN
KERJA SAMA TIM TERHADAP *TURNOVER*
KARYAWAN PT. INTI KHATULISTIWA PERKASA

MEDAN, Juli 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si)

DEKAN

(Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(Daud Arifin, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
LENGKAP FAKULTAS SOSIAL DAN SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI MEDAN**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : SINTIA DEVI CAROLINE PUTRI JINGGA
NPM : 1715310001
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA I (SI)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *JOB DESC*, KEMAMPUAN FISIK, DAN
KERJA SAMA TIM TERHADAP *TURNOVER*
KARYAWAN PT. INTI KHATULISTIWA PERKASA

MEDAN, Juli 2021

KETUA

(Saimara A.M Sebayang, S.E., M.Si)

ANGGOTA I

(Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M)

ANGGOTA II

(Daud Arifin, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(Yossie Rosanty, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(Siswa Pratama, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : SINTIA DEVI CAROLINE PUTRI JINGGA
NPM : 1715310001
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH *JOB DESC*, KEMAMPUAN FISIK, DAN
KERJA SAMA TIM TERHADAP *TURNOVER*
KARYAWAN PT. INTI KHATULISTIWA
PERKASA

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



MEDAN, JULI 2021

SINTIA DEVI CAROLINE PUTRI JINGGA
1715310001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang Bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SINTIA DEVI CAROLINE PUTRI JIINGGA

NPM : 1715310001

Fakultas : Sosial dan Sains

Program Studi : MANAJEMEN SDM

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan. Juli 2021

Yang Membuat Pernyataan





Sintia Devi Caroline Putri Jingga

1715310001



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: SINTIA DEVI CAROLINE PUTRI JINGGA
Tanggal/Tgl. Lahir	: TALANG DUKU / 22 September 1998
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310001
Program Studi	: Manajemen
Konentrasi	: Manajemen SDM
Persentase Kredit yang telah dicapai	: 130 SKS, IPK 3.72
Nomor Hp	: 082362852073
Yang ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :	

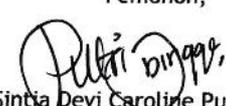
Judul

PENGARUH JOB DESC, KEMAMPUAN FISIK, DAN KERJASAMA TIM, TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA PT. INTI KHATULISTIWA PERKASA

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

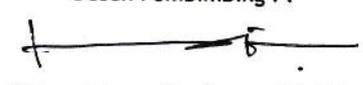
Yang Tidak Perlu

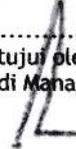

 Rektor I,
 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

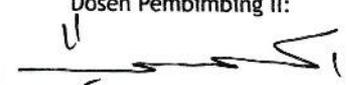
Medan, 26 Januari 2021
 Pemohon,

 (Sintia Devi Caroline Putri Jingga)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Daud Arifin, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : HASRUL AZWAR S.E., M.M
 Dosen Pembimbing II : DAUD ARIFIN S.E., M.M
 Nama Mahasiswa : SINTIA DEVI CAROLINE PUTRI JINGGA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen SDM
 Nomor Pokok : 1715310001
 Mahasiswa Jenjang : Strata Satu (S-1)
 Pendidikan Judul Tugas : PENGARUH *JOB DESC*, KEMAMPUAN FISIK, KERJASAMA TIM TERHADAP
 Akhir/Skripsi : *TURNOVER* KARYAWAN PADA PT. INTI KHATULISTIWA PERKASA

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KET
19/01/2021	<ul style="list-style-type: none"> Perbaiki kata "Laporan Skripsi". Berikan data karyawan di Disnaker yang mengalami turnover karyawan, atau sebaiknya pindah lokasi risetnya. Jangan di pemerintahan. Kutipan langsung lebih dari 5 baris dibuat menjadi satu spasi, dan perbaiki kutipan lainnya Sesuaikan dengan aturan penulisan daftar pustaka. Urut sesuai abjad dan ketentuan lainnya. Lihat pedoman skripsi. 	<i>nl</i>	
23/01/2021	<ul style="list-style-type: none"> Penggantian Lokasi Riset dari Disnaker ke PT. Inti Khatulistiwa Perkasa 	<i>nl</i>	
22/02/2021	<ul style="list-style-type: none"> Perbaiki penulisan daftar puustaka untuk Judul buku miring, judul jurnal tegak lurus 		
25/02/2021	<ul style="list-style-type: none"> ACC SEMPRO 	<i>nl</i>	
19/06/2021	<ul style="list-style-type: none"> Tambahkan redaksinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap..... Perbaiki kerangka konseptual masing-masing ke variaabel X ke Y, dan 3 Variabel X bersamaan ke Y (Tanda panahnya) 		
24/06/2021	<ul style="list-style-type: none"> Perbaiki Spasi pada Abstrak 		
25/06/2021	<ul style="list-style-type: none"> ACC SIDANG MEJA HIJAU 	<i>nl</i>	
04/8/2021	<ul style="list-style-type: none"> Revisi <ul style="list-style-type: none"> Latar Belakang lokasi diganti menjadi lokasi pabrik Ganti Kata CVO menjadi CPO Lokasi penelitian diganti menjadi lokasi pabrik tempat angket diambil Jelaskan kondisi <i>turnover</i> di tahun 2020 karena adanya Covid-19 sehingga <i>turnover</i> meningkat Ganti judul rencana penelitian menjadi Jadwal Penelitian 		
15/08/2021	<ul style="list-style-type: none"> ACC JILID LUX 	<i>nl</i>	

Medan, - 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan

Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : HASRUL AZWAR S.E., M.M
 Dosen Pembimbing II : DAUD ARIFIN S.E., M.M
 Nama Mahasiswa : SINTIA DEVI CAROLINE PUTRI JINGGA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen SDM
 Nomor Pokok : 1715310001
 Mahasiswa Jenjang : Strata Satu (S-1)
 Pendidikan Judul Tugas : PENGARUH *JOB DESC*, KEMAMPUAN FISIK, KERJASAMA TIM TERHADAP
 Akhir/Skripsi : *TURNOVER* KARYAWAN PADA PT. INTI KHATULISTIWA PERKASA

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
24/3 2021	- Lihat panduan skrip program studi	f	
	- Jarak spasi penulisan 1/2	f	
	- Penelitian terdahulu diambil lima tahun terakhir	f	
	- Rencana penelitiannya dibuat target dalam penyelesaiannya.	f	
	ACC seminar proposal	f	
28/6 2021	- Tambahkan saran samakan dgn kesimpulan.	f	
	- jarak spasi penulisan skripsi di sesuaikan dgn ketentuan.	f	
	ACC sidang	f	

Medan, - - 2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

f

 Si

DAUD ARIFIN

Ace Sampud
25/02 2024

Ace Seminar Proposal
IL → SI
4/21
3



**PENGARUH *JOB DESC*, KEMAMPUAN FISIK, DAN
KERJA SAMA TIM TERHADAP *TURNOVER*
KARYAWAN PADA PT. INTI KHATULISTIWA
PERKASA**

PROPOSAL

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi
Medan

Oleh:

SINTIA DEVI CAROLINE PUTRI JINGGA
NPM. 1715310001

Karyawannya
Putri dgr kesetua
di khatulistiwa

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**

Aca Gelong M4
28/6/2021



ACC
Sidang

28/06/2021

**PENGARUH *JOB DESC*, KEMAMPUAN FISIK, DAN
KERJA SAMA TIM TERHADAP *TURNOVER*
KARYAWAN PADA PT. INTI KHATULISTIWA
PERKASA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi
Medan

Oleh:

SINTIA DEVI CAROLINE PUTRI JINGGA
NPM. 1715310001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**

Ace Odi &
Lux
26/8/2021



Acc. Odi & Lux
26/8/2021

**PENGARUH *JOB DESC*, KEMAMPUAN FISIK, DAN
KERJA SAMA TIM TERHADAP *TURNOVER*
KARYAWAN PADA PT. INTI KHATULISTIWA
PERKASA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi
Medan

Oleh:

SINTIA DEVI CAROLINE PUTRI JINGGA
NPM. 1715310001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir Skripsi Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PMI-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
------------------------------	-------------	-----------------------



Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 7/2/2021 4:04:43 PM

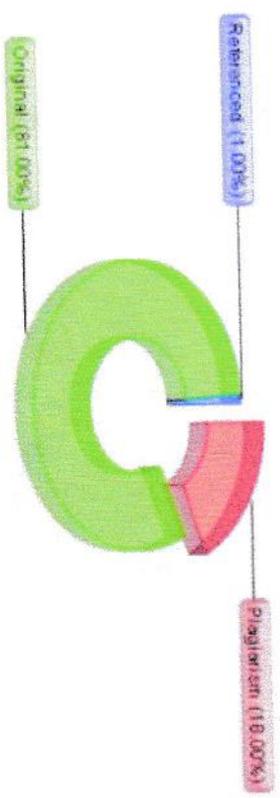
Analyzed document: SINTIA D.C PUTRI JINGGA_1715310001_MANAJEMEN.docx Uploaded to Universitas Pembangunan Panca Budi_Licensed03

- Comparison Report
- Rewrite
- Overused language
- Check type: Internet Check

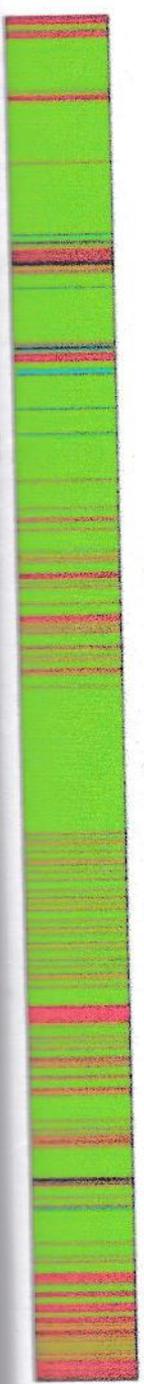


Original document body analysis:

Relation Chart



Distribution graph





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4509/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan nama saudara/i:

Nama : SINTIA DEVI CAROLINE PUTRI JINGGA
NIM : 1715310001
Tahun/Semester : Akhir
Mata Kuliah : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

keseluruhannya terhitung sejak tanggal 02 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 02 Juli 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Jumlah Salinan : 01
Tanggal Efektif : 04 Juni 2015

Medan, 03 Juli 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Hal : Permohonan Meja Hijau

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SINTIA DEVI CAROLINE PUTRI JINGGA
 Tempat/Tgl. Lahir : TALANG DUKU / 1998-09-22
 Nama Orang Tua : Samsudin
 N. P. M : 1715310001
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082362852073
 Alamat : JL. SETIA LUHUR NO. 178

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH JOB DESC, KEMAMPUAN FISIK, DAN KERJASAMA TIM, TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA PT. INTI KHATULISTIWA PERKASA**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah diijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **L**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



SINTIA DEVI CAROLINE PUTRI JINGGA
 1715310001

catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. INTI KHATULISTIWA PERKASA unit PSU Tanjung Kaso. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas yaitu *Job Desc*, Kemampuan Fisik, dan Kerjasama Tim serta variabel terikat yaitu *Turnover* Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan *Job desc* Terhadap *Turnover* Karyawan, Kemampuan Fisik terhadap *Turnover* Karyawan, Kerjasama Tim terhadap *Turnover* Karyawan, dan pengaruh *Job Desc*, Kemampuan Fisik dan Kerjasama Tim signifikan secara simultan terhadap *Turnover* karyawan. Jumlah responden sebanyak 50 orang, uji hipotesis dilakukan dengan metode analisis regresi berganda dan uji-t untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan *Job desc* dan kemampuan Fisik terhadap *turnover* Karyawan, pengaruh negatif dan signifikan Kerjasama tim terhadap *Turnover* Karyawan. Uji -F dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Job Desc*, Kemampuan Fisik dan Kerjasama Tim secara simultan terhadap *Turnover* Karyawan berdasarkan hasil analisis korelasi dan regresi linier berganda yang dilakukan sebelumnya

Hasil Uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan Uji-t diketahui bahwa variabel *Job Desc*, dan Kemampuan Fisik berpengaruh signifikan terhadap *turnover* Karyawan, dan variabel Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Karyawan. Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan Uji-F diketahui bahwa variabel *Job Desc*, Kerjasama Tim, dan Kemampuan Fisik berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover* Karyawan

Kata Kunci : *Job Desc*, Kemampuan Fisik, Kerjasama Tim, *Turnover* Karyawan, Uji-t, Uji -F

ABSTRACT

This research was conducted at *PT. INTI KHATULISTIWA PERKASA* sub *PSU Tanjung Kaso*. This study consists of three independent variables, namely Job Desc, Physical Ability, and Teamwork and the dependent variable is Employee Turnover. This study aims to determine the positive and significant effect of Job Desc on Employee Turnover, Physical Ability on Employee Turnover, Teamwork on Employee Turnover, and the influence of Job Desc, Physical Ability and Teamwork simultaneously on employee Turnover. The number of respondents was 50 people, hypothesis testing was carried out using multiple regression analysis and t-test to determine the positive and significant effect of Job description and Physical ability on employee turnover, negative and significant effect of Teamwork on Employee Turnover. F-test was conducted to determine the effect of Job Desc, Physical Ability and Teamwork simultaneously on Employee Turnover based on the results of correlation analysis and multiple linear regression conducted previously.

The results of the hypothesis test performed using the t-test found that the Job Desc variable, and Physical Ability had a significant effect on employee turnover, and the Teamwork variable had a significant effect on employee turnover. The results of the hypothesis test carried out using the F-Test are known that the Job Desc, Teamwork, and Physical Ability variables have a simultaneous effect on Employee Turnover

Keywords: Job Desc, Physical Ability, Teamwork, Employee Turnover, T-Test, F-Test

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
F. Keaslian Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Uraian Teoritis	
1. Job Desc	
a. Pengertian <i>Job Desc</i>	11
b. Manfaat <i>Job Desc</i>	12
c. Dimensi dan Indikator <i>Job Desc</i>	13
d. Prinsip-Prinsip <i>Job Desc</i>	14
2. Kemampuan Fisik	
a. Pengertian Kemampuan Fisik	16
b. Faktor-Faktor Kemampuan Fisik	16
c. Indikator Kemampuan Fisik	17
3. Kerja Sama Tim	
a. Pengertian Kerja Sama Tim	18
b. Indikator Kerja Sama Tim	18
c. Unsur Tim Yang Efektif	19
4. Turnover	
a. Pengertian <i>Turnover</i>	20
b. Jenis <i>Turnover</i>	21
c. Indikator <i>Turnover</i>	23
d. Dampak <i>Tunover</i> Bagi Organisasi	24
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Konseptual	31

D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Definisi Operasional dan Variabel	34
D. Populasi dan Sampel Penelitian	37
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Teknik Analisis data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian.....	44
1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	44
a. Sejarah Singkat.....	44
b. Ruang Lingkup.....	45
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	45
3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	54
a. Identifikasi Berdasarkan Tingkat Usia.....	54
b. Identifikasi Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja.....	55
c. Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
d. Identifikasi Berdasarkan Jenjang Pendidikan	57
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
a. Data Variabel X1 (<i>Job Desc</i>)	58
b. Data Variabel X2 (Kemampuan Fisik)	63
c. Data Variabel X3 (Kerjasama Tim)	67
d. Data Variabel Y (<i>Turnover</i> Karyawan)	72
5. Analisis dan Evaluasi	75
6. Uji Kualitas Data.....	76
a. Pengujian Validitas	76
b. Pengujian Reliabilitas.....	79
7. Pengujian Asumsi Klasik	81
a. Uji Normalitas.....	81
b. Uji Multikolinieritas.....	82
c. Uji Heterokedastisitas	84
8. Pengujian Hipotesis.....	85
a. Regresi Linier Berganda	85
b. Uji -t (Uji hipotesis secara parsial).....	87
c. Uji -F (Uji hipotesis secara simultan).....	88
d. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
A. KESIMPULAN.....	92
B. SARAN.....	93
DAFTAR PUSTAKA	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Sruktur Organisasi PT. Inti Khatulistiwa Perkasa	46
Gambar 4.2 Histogram Regresion Standarized Residual	82
Gambar 4.3 Kurva PP Plot	83
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah <i>Turnover</i> Karyawan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa	4
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	34
Tabel 3.1 Definisi Operasional	35
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	54
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	57
Tabel 4.5 Pertanyaan 1 Variabel (X1) <i>Job Desc</i>	58
Tabel 4.6 Pertanyaan 2 Variabel (X1) <i>Job Desc</i>	59
Tabel 4.7 Pertanyaan 3 Variabel (X1) <i>Job Desc</i>	59
Tabel 4.8 Pertanyaan 4 Variabel (X1) <i>Job Desc</i>	60
Tabel 4.9 Pertanyaan 5 Variabel (X1) <i>Job Desc</i>	61
Tabel 4.10 Pertanyaan 6 Variabel (X1) <i>Job Desc</i>	62
Tabel 4.11 Pertanyaan 7 Variabel (X1) <i>Job Desc</i>	63
Tabel 4.12 Pertanyaan 1 Variabel (X2) Kemampuan Fisik	64
Tabel 4.13 Pertanyaan 2 Variabel (X2) Kemampuan Fisik	64
Tabel 4.14 Pertanyaan 3 Variabel (X2) Kemampuan Fisik	65
Tabel 4.15 Pertanyaan 4 Variabel (X2) Kemampuan Fisik	66
Tabel 4.16 Pertanyaan 1 Variabel (X3) Kerjasama Tim.....	67
Tabel 4.17 Pertanyaan 2 Variabel (X3) Kerjasama Tim.....	68
Tabel 4.18 Pertanyaan 3 Variabel (X3) Kerjasama Tim.....	69
Tabel 4.19 Pertanyaan 4 Variabel (X3) Kerjasama Tim.....	70
Tabel 4.20 Pertanyaan 5 Variabel (X3) Kerjasama Tim.....	71
Tabel 4.21 Pertanyaan 1 Variabel (Y) <i>Turnover</i> Karyawan	72
Tabel 4.22 Pertanyaan 2 Variabel (Y) <i>Turnover</i> Karyawan	73
Tabel 4.23 Pertanyaan 3 Variabel (Y) <i>Turnover</i> Karyawan	73
Tabel 4.24 Pertanyaan 4 Variabel (Y) <i>Turnover</i> Karyawan	74
Tabel 4.25 Pertanyaan 5 Variabel (Y) <i>Turnover</i> Karyawan	75
Tabel 4.26 Uji Validitas (X1) <i>Job Desc</i>	76
Tabel 4.27 Uji Validitas (X2) Kemampuan Fisik	77
Tabel 4.28 Uji Validitas (X3) Kerjasama Tim.....	77

Tabel 4.29 Uji Validitas (Y) <i>Turnover</i> Karyawan	78
Tabel 4.30 Uji Reliabilitas (X1) <i>Job Desc</i>	79
Tabel 4.31 Uji Reliabilitas (X2) Kemampuan Fisik	80
Tabel 4.32 Uji Reliabilitas (X3) Kerjasama Tim.....	80
Tabel 4.33 Uji Reliabilitas (Y).....	80
Tabel 4.34 Uji Multikolinieritas	83
Tabel 4.35 Uji Regresi Linier Berganda	86
Tabel 4.36 Uji -t (Secara Parsial)	88
Tabel 4.37 Uji -F (Secara Simultan)	89
Tabel 4.38 Uji Koefisien (R^2)	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Hasil	97
a. Lampiran 1 Kuisisioner	97
b. Lampiran 2 Hasil Tabulasi Angket	101
c. Lampiran 3 Deskripsi Variabel Penelitian	106
d. Lampiran 4 Hasil Output Regresi Linier Berganda	116
e. Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	121
Lampiran Pengajuan Judul	127
Lampiran Perubahan Judul.....	128
Berita acara Bimbingan Dosen Pembimbing 1	129
Berita acara Bimbingan Dosen Pembimbing 2	130
Surat pengantar riset untuk PT. Inti Khatulistiwa Perkasa.....	131
Surat balasan dari perusahaan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa.....	132
Lampiran Plagiat Checker	133
Lampiran Bebas Pustaka	134
Lampiran Pengajuan Meja Hijau	135
Biodata penulis	136

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ **PENGARUH *JOB DESC*, KEMAMPUAN FISIK, DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PADA PT. INTI KHATULISTIWA PERKASA**”

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk program Strata-1 di jurusan Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Pancabudi, Medan.

Pada kesempatan ini penulis berterimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
2. Bapak Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan
4. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, S.E M.M selaku Dosen Pembimbing I yang sudah memberikan kritik dan saran dalam penulisan skripsi saya.
5. Bapak Daud Arifin, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang juga banyak membantu memberikan masukan dalam penulisan skripsi saya.
6. Kepada Manajer/HRD PT. Inti Khatulistiwa Perkasa yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teristimewa untuk Ayahanda saya Paul Jingga, Ibunda saya Mulyanti, adik laki-laki saya Adin Riski Putra Jingga, dan adik perempuan saya Siti Asyfa Putri Jingga. Serta para Sahabat Pejuang Skripsi. Terimakasih yang tiada henti-hentinya telah memberikan do'a, dukungan, motivasi sekaligus do'a restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis kiranya Allah SWT yang membalas segala kebaikannya.

8. Seluruh teman-teman stambuk 2017 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih atas support yang diberikan untuk senantiasa menjadi mahasiswi yang tidak mudah menyerah dengan keadaan.
9. Terimakasih kepada seseorang yang begitu menantang saya untuk menyelesaikan skripsi ini lebih cepat sehingga bisa berada di titik ini tentunya adalah sebuah pencapaian yang sangat baik.

Akhirnya skripsi ini telah terselesaikan dan penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca sangat penulis harapkan untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis.

MEDAN, JULI 2021

MAHASISWA/ PRAKTIKAN

A handwritten signature in black ink, written in a cursive style. The signature is written over a horizontal line. The name 'Sintia Devi' is clearly visible at the bottom of the signature.

SINTIA DEVI CAROLINE PUTRI JINGGA

NPM. 1715310001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi tentunya memiliki penggerak untuk menjalankan seluruh aktivitas organisasi guna untuk mencapai tujuan pada organisasi tersebut. Hal ini mengingatkan betapa pentingnya proses manajemen sumber daya manusia yang efektif di dalam organisasi. Namun yang sering dijumpai adalah, dimana permasalahan yang ada tidak sesuai dengan pemecahan yang tersedia ataupun diambil sebagai langkah pemecahan masalah. Hal ini tentu saja dapat terjadi akibat dari kurangnya wawasan dan manajemen dalam mengelola suatu permasalahan yang terjadi.

Pada dasarnya ada lima (5) faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam organisasi yaitu : karakteristik individu, motivasi individu, imbalan, stress kerja, dan peluang promosi. Selain daripada faktor tersebut ada juga faktor yang mempengaruhi individu, yakni karakteristik pekerjaan itu sendiri dan kepemimpinan yang ada pada organisasi tersebut.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada penggerak organisasi tersebut, seperti apa usaha yang dibuatnya untuk mencapai sebuah kesuksesan organisasi. Ketidak berhasilan pencapaian dalam sebuah organisasi mengakibatkan terjadinya *turnover* dari karyawan itu sendiri. Ketika ada seorang karyawan yang keluar dari perusahaan dan kemudian diadakan perekrutan karyawan baru, dan ditempati oleh karyawan baru tersebut, maka

itulah yang disebut dengan *turnover* karyawan. Keluar masuknya seorang karyawan dianggap hal yang wajar, namun apabila terjadi secara terus menerus dan berkala, ada kemungkinan sesuatu yang salah pada kepemimpinan, atau pada pengelolaan organisasi tersebut. Hal ini juga dianggap buruk, karena kinerja perusahaan akan dinilai kurang baik dalam manajemennya.

PT. Inti Khatulistiwa Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi, trading, dan *Palm oil mill*. Beralamat di Jl. Merak no. 55, Sei sikambang B, Kec. Medan Sunggal, Sumatera Utara 20122. Berdiri di tahun 2015 dan bekerjasama dengan PT. PSU Tanjung Kaso selama 3 tahun yang kemudian berkembang dan bekerjasama dengan PT. PSU Madina sampai dengan sekarang. Dan berencana ingin memperluas kerjasama dengan pabrik lainnya dan membeli pabrik kelapa sawit yang ada di Riau dan Kalimantan untuk memperluas daerah jangkauan perusahaan.

Dengan adanya *Job desc*, Kemampuan Fisik, serta Kerjasama Tim ini mengakibatkan beberapa faktor pekerjaan tersebut tidak dapat dijalankan sesuai dengan ketentuan yang sudah di berikan kepada masing-masing karyawan. Setiap orang memiliki kemampuan fisik yang berbeda-beda tentunya. Jika di bebaskan tugas yang sama dengan kemampuan fisik yang berbeda-beda tentunya akan mempengaruhi sebuah kinerjanya. Belum lagi faktor yang mempengaruhi saat kerjasama tim. Sudah jelas yang namanya tim tentu saja terdiri dari beberapa orang. Dari beberapa orang ini memiliki kemampuan fisik, dan kemampuan bekerjasama yang berbeda tentunya.

Berdasarkan penjabaran tersebut, ditemukan adanya beberapa karyawan yang memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini sebenarnya tidak diharapkan oleh pihak manajemen, dikarenakan mampu membuat pencapaian target perusahaan menjadi terganggu. Ada banyak alasan yang dikemukakan oleh karyawan dimana sebagian alasan tersebut bisa berasal dari faktor eksternal maupun faktor internal organisasi tersebut. Namun lebih dari itu, fenomena turnover karyawan ini sendiri dapat pula diakibatkan dari kurangnya pengelolaan manajemen dalam mengelola individunya.

Pemicu timbulnya perilaku individu seperti *job desc*, kemampuan fisik, kerjasama tim yang kurang serta pola kepemimpinan transformasional dari seorang pemimpin yang akan memicu timbulnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi sehingga biasanya berakhir pada fenomena *turnover* karyawan, sehingga ini sangat penting untuk dipelajari sedemikian rupa sehingga organisasi tersebut dapat mengurangi dampak buruk akibat *turnover* dari sejumlah karyawan.

Berdasarkan hasil diskusi dengan beberapa karyawan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa yang berada di unit PSU Tanjung Kaso yakni yang berada di kota Batubara, terdapat beberapa hal yang mengakibatkan fenomena *turnover karyawan* sendiri, diantaranya dimana *job desc* yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas dari kemampuan fisik karyawan tersebut, sehingga berakibat pada *turnover* karyawan karena karyawan merasa *job desc* yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki dan tidak merasa nyaman saat bekerja disana.

Serta ada banyak faktor lainnya yang mendukung karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Baik dari sisi manajemen tim yang berantakan tidak mampu bekerja sama karena masalah yang beragam. Contoh karyawan yang mengalami *turnover* karyawan berdasarkan dengan diskusi dengan karyawan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa ini adalah karena perihal adanya ketidaksesuaian antara *job desc* dan kemampuan fisik yang dimiliki karyawan tersebut, dan kemudian diperkuat dan didukung oleh ketidaknyamanan ketika bekerja saat sedang bekerjasama dengan tim yang ada disana. Berikut ini data *turnover* karyawan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa.

Tabel 1.1 Jumlah *Turnover* Karyawan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa

Tahun	Total Karyawan Keluar	Total Karyawan Masuk	Total Seluruh Karyawan	Persentase Karyawan Keluar
2015	0	0	70	0
2016	5	5	69	7,1%
2017	8	9	70	11,4%
2018	6	4	68	8,5%
2019	8	9	69	11,4%
2020	9	12	72	12,8%

Sumber: PT. Inti Khatulistiwa Perkasa, 2021

Tabel 1.1 merupakan data *turnover* karyawan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa yang penulis peroleh dari perusahaan. Dilihat dari data karyawan yang mengalami *turnover* mengalami kenaikan setiap tahunnya, dimana pada awal tahun 2016 ada 5 karyawan yang keluar dari perusahaan, kemudian dilanjutkan pada tahun 2017 fenomena *turnover* mengalami penambahan karyawan yang keluar dari perusahaan.

Namun sedikit terlihat lebih baik di tahun 2018, karena lebih sedikit karyawan yang mengalami *turnover* disana, yang sangat di sayangkan dimana pada tahun berikutnya yakni 2019 dan 2020 tingkat *turnover* karyawan cukup tinggi dan diluar batas normal tingkat *turnover* karyawan. Ini terjadi karena di tahun 2020 mengalami tekanan krisis dimana indonesia sedang mengalami musibah virus Covid-19 yang mengakibatkan pendapatan perusahaan menurun, sehingga tingkat turnover ditahun 2020 tersebut juga mengalami peningkatan karena adanya pengurangan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil diskusi dan observasi dengan para karyawan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa pada 23-26 Januari 2020 membenarkan adanya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi disana dikarenakan ketidak sesuaian antara *job desc* yang diberikan kepada karyawan dengan kemampuan yang mereka miliki. Kemudian sering terjadinya perdebatan dalam penyelesaian pekerjaan disana, dikarenakan sebagian dari karyawan tidak mampu dalam bekerja sama dalam sebuah tim. Terdiri dari berbagai ego dan rasa ketidak perdulian antara yang satu dengan karyawan yang lainnya, sehingga berakibat pada pekerjaan yang terbengkalai.

Kemudian adanya karyawan yang keluar dan masuk yang menghambat kinerja dari perusahaan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa, dimana karyawan yang keluar dan karyawan yang masuk tidak sama jumlahnya sehingga berakibat pada terbengkalainya pekerjaan karena satu orang akan memegang pekerjaan yang lainnya juga atau merangkap pekerjaan temannya yang mengundurkan diri dari perusahaan sampai ada orang yang akan menempatinya.

Hal ini juga yang mengakibatkan dimana tingkat *turnover* disana mengalami peningkatan setiap tahunnya, dikarenakan tidak menyanggupi *double job* yang diberikan oleh perusahaan, karena setiap karyawan pastinya memiliki kemampuan yang berbeda-beda tentunya.

Menurut Mardiana. Hubeis, A.V.S dan Panjaitan, N.K (2014) tingkat *turnover* dikatakan normal apabila berkisar antara 5-10% per tahun dan dapat dikatakan tingkat *turnover* nya tinggi apabila melebihi 10% per tahun. Sementara itu menurut Putra dan Wibawa (2015) tingkat *turnover* yang tinggi menjadi indikasi yang digunakan untuk membuktikan adanya masalah yang mendasar pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti bermaksud melakukan analisis faktor penyebab *turnover* karyawan berdasarkan *job desc*, kemampuan fisik dan kerja sama tim pada karyawan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa. Sehingga penulis tertarik mengangkat judul : **“Pengaruh *Job Desc*, Kemampuan Fisik, dan Kerja Sama Tim terhadap *Turnover* Karyawan Pada PT. Inti Khatulistiwa Perkasa”**.

B. Identifikasi Masalah

Dalam melakukan penelitian penulis melakukan identifikasi masalah yang terdapat pada PT. Inti Khatulistiwa Perkasa unit PSU Tanjung Kaso, antara lain:

1. Terdapat turnover karyawan selama periode 2016-20204
2. Adanya kendala dalam *Job Desc* yang sudah ditentukan mengakibatkan yang memiliki kendala dalam masalah fisik mempengaruhi kerjasama tim
3. Adanya kendala bekerja dalam tim mengakibatkan terhambatnya pekerjaan, dan tidak berjalan dengan efektif dan efisien tentunya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah tentang “*Pengaruh Job Desc, Kemampuan Fisik dan Kerja Sama Tim terhadap Turnover Karyawan*” . Turnover dipilih karena merugikan bagi organisasi, baik dari sisi finansial maupun dari segi efektifitas kerja organisasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah, berikut rumusan masalah yang dilakukan peneliti :

1. Apakah *Job Desc* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa?
2. Apakah Kemampuan Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa?

3. Apakah Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa?
4. Apakah *Job Desc*, Kemampuan Fisik, Dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan dalam latar belakang masalah, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *Job Desc*, *Turnover* Karyawan. Secara spesifik, penelitian ini adalah bertujuan untuk:

1. Mengetahui apakah *Job Desc* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan
2. Mengetahui apakah Kemampuan Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan
3. Mengetahui apakah Kerja Sama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan
4. Mengetahui apakah *Job Desc*, Kemampuan Fisik, dan Kerja Sama Tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari studi penelitian ini antara lain ialah :

a. Manfaat Teoritis

- 1) Memperluas pengetahuan peneliti dalam masalah manajemen karyawan.

- 2) Memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang Job Desc, Kemampuan Fisik, Kerja Sama Tim dan *Turnover* Karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.
- 3) Menjadi referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang relevan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Memberikan referensi bagi perusahaan terkait dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif.
- 2) Sebagai bahan evaluasi untuk meminimalisasi *turnover* karyawan pada setiap perusahaan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Siti Zulaiha Safi'i (Jurnal EMBA Vol 3 No. 1 Maret 2015, Hal 642-652), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Sam Ratu Langi Manado yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama.TBK Manado" sedangkan penelitian ini berjudul "Pengaruh *Job Desc*, Kemampuan Fisik dan Kerja Sama Tim terhadap *Turnover* Karyawan pada PT. Inti Khatulistiwa Perkasa.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. **Variabel Penelitian:** Penelitian Terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan 1 variabel terikat

yaitu Turnover Karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu *Job Desc*, Kemampuan Fisik dan Kerjasama Tim dan 1 variabel terikat yaitu *turnover* karyawan.

2. **Jumlah Observasi/sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan 72 orang sedangkan penelitian sekarang 50 orang sampel.
3. **Waktu penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun September-Desember 2013 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021
4. **Lokasi Penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Massindo Sinar Pratama.TBK Manado, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Inti Khatulistiwa Perkasa yang di lakukan survey berupa angket di unit PSU Tanjung Kaso

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. *Job Desc*

a. Pengertian *Job Desc*

Deskripsi pekerjaan atau *job description* merupakan suatu penjelasan dan informasi tertulis mengenai karakteristik sebuah jabatan atau pekerjaan (tugas, tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan) yang disusun secara jelas serta harus dilakukan oleh karyawan di dalam sebuah organisasi ataupun dalam sebuah perusahaan.

Job Desc merupakan seluruh kajian ringkas mengenai informasi pekerjaan beserta syarat-syarat pelaksanaannya sebagai hasil analisis yang berisi tugas pokok dari uraian tersebut. *Job desc* tidak membahas tentang pekerja atau orangnya, tetapi membahas tentang masalah ruang lingkup kegiatan, tugas pokok, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab, kriteria penilaian beserta hasilnya.

Job Desc merupakan pedoman atau petunjuk bagi tenaga kerja untuk melaksanakan tugas dan segala tanggung jawab yang diberikan. Diharapkan dengan adanya *job desc* ini tenaga kerja dapat melakukan tugas dengan baik agar terbentuknya kinerja yang efektif dan efisien.

Menurut *Gary Desler* dalam buku Yussy Santoso serta Ronnie R Masman (2015:82) menerangkan bahwa “Deskripsi Jabatan merupakan daftar jabatan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, keadaan jabatan dan tanggung jawab penyediaan”

Menurut Amstrong dalam Doni Juni Priansa (2014:80) menjelaskan bahwa “Deskripsi jabatan mendefinisikan mendefinisikan apa yang dibutuhkan pimpinan dalam melaksanakan kegiatan, tugas atau pekerjaannya”

Menurut Dale Yoder dalam Tim Penulis TSM (2015:14) menyatakan “*Job Description is a systematic summaries of information gained from notes taken and the record of the job analysis proses*”

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli diatas mengenai *job desc*, dapat ditarik kesimpulan bahwa *job desc* adalah sebuah pedoman yang digunakan untuk memutuskan tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi tersebut agar nantinya memperoleh kinerja yang optimal.

b. Manfaat *Job Desc*

Job Desc bermanfaat untuk mengatur efektivitas kinerja pegawai di perusahaan, sehingga bisa memberikan kontribusi yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Manfaat *Job Desc* menurut Doni Juni Priansa (2014:18) adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan pedoman atau ketentuan yang sifatnya terperinci untuk pencarian serta penyaringan pekerja.
- 2) Memberikan gambaran garis besar mengenai kesempatan kerja, dan dengan demikian bermanfaat dalam penyuluhan dan nasehat jabatan. Termasuk nasehat untukn orang tua dan oran-orang cacat.
- 3) Memberikan dasar untuk program latihan.
- 4) Memberikan saran untuk penguraian jabatan, menunjukan jabatan yang sesuai bagi pekerja yang kurang cakap, dan menunjukan pula jabatan yang tepat bagi pekerja yang mempunyai kecakapan khusus hingga dapat dimanfaatkan dengan baik.
- 5) Memberikan saran untuk penyederhanaan pekerjaan, khususnya andai kata deskripsi jabatan itu paralel dengan kajian gerakan dan waktu.

- 6) Memberikan sistem penilaian jabatan dalam administrasi upah dan gaji, perbandingan-perbandingan relative mengenai bermacam-macam jabatan dapat disusun berdasarkan deskripsi jabatan tersebut.
- 7) Membantu memperbaiki semangat kerja dengan cara mempengaruhi pekerja itu mengenai pentingnya jabatan dan membantu menetapkan kompensasi yang adil.
- 8) Deskripsi jabatan penting dalam perencanaan perubahan dalam organisasi dan teorganisasi.
- 9) Membantu memperbaiki administrasi dan supervise dan hubungan -hubungan jabatan terhadap jabatan.
- 10) Dapat Bermanfaat dalam program keselamatan, menunjukkan tindakan yang berbahaya, dan memberikan saran perubahan dalam pelaksanaan.
- 11) Para pimpinan organisasi dapat memanfaatkan deskripsi jabatan tersebut, karena deskripsi jabatan tersebut berguna sebagai dasar untuk mengadakan evaluasi jabatan, menetapkan standar hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan karyawan perorangan dan
- 12) Mempelajari pemanfaatan tenaga kerja lebih jauh, dalam hal deskripsi jabatan itupun berguna sebagai alat rekayasa manajemen.

c. Dimensi dan Indikator *Job Desc*

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:33) menyatakan *Job Description* (Deskripsi Jabatan) harus jelas serta pemahamannya harus mudah untuk dipahami.

Teori tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Identifikasi pekerjaan atau jabatan, yakni memberikan nama jabatan, seperti rektor, dekan, dosen, dan kabag administrasi
- 2) Hubungan tugas dan tanggung jawab, yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui.
- 3) Rumusan hubungan hendaknya menunjukkan hubungan antar pejabat dengan orang lain di dalam maupun di luar organisasi.
- 4) Standar wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas.

- 5) Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, seperti alat-alat, mesinmesin, dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- 6) Ringkasan pekerjaan atau jabatan, hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas utamanya.
- 7) Penjelasan tentang jabatan di bawah dan di atasnya, yaitu harus dijelaskan jabatan dari mana si petugas dipromosikan dan ke jabatan si petugas akan dipromosikan.

Dari Penjabaran diatas tadi bahwa munculnya *Job Desc* karena dipengaruhi oleh beberapa faktor dan serangkaian apa yang dikerjakannya. Dengan adanya *Job Desc* yang di dasari oleh faktor-faktor tersebut dapat menjadikan pekerjaan menjadi efektif dan efisien baik dalam melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan kemampuan tertentu.

Dengan adanya *Job Desc* juga diyakini selain memberikan efektivitas yang lebih baik, alasan lainnya juga mampu menemukan orang yang tepat untuk tempat yang tepat pula (*The right man on the right place*).

d. Prinsip-Prinsip *Job Desc*

Sebelum memberikan pekerjaan kepada pegawai diperlukan proses seleksi yang mana tujuannya untuk menyeleksi pegawai mana yang memiliki potensi atau tidak dalam *Job Desc* tersebut. Oleh karena itu isi dari uraian pekerjaan mendeskripsikan dengan tepat isi pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan kondisi pekerjaan.

Menurut Ardana, Mujiati, dan Utama (2012:37) ada enam kualifikasi yang harus diperhatikan dalam pembuatan uraian jabatan, antara lain:

1. Sistematis, artinya deskripsi pekerjaan terdiri dari komponen- komponen yang mempunyai fungsi dan tersusun dalam tata hubungan yang membentuk suatu sistem sehingga mudah dipahami.

2. Jelas, artinya deskripsi pekerjaan dapat memberikan pembacanya isi dan maksud yang jelas, terang, gemilang, dan tidak meragukan. Sehingga lebih mudah untuk dipahami dan diterapkan oleh setiap pemegang jabatan di dalam sebuah perusahaan ataupun dalam sebuah organisasi.
3. Ringkas, artinya deskripsi pekerjaan perlu menggunakan kata-kata dan kalimat yang singkat, pendek sehingga pembaca tidak memerlukan waktu yang lama untuk membaca dan memahaminya.
4. Tepat, artinya deskripsi pekerjaan dapat menyajikan uraian yang yang cocok, sesuai dan tepat seperti apa yang dimaksud oleh isi pekerjaan sehingga pembaca dapat memperoleh gambaran yang sama dengan isi yang sebenarnya
5. Taat azas, artinya deskripsi pekerjaan berisi kata dan kalimat yang isinya menunjukkan arah dan maksud yang sama atau selaras dan tidak bertentangan satu sama lain.
6. Akurat, artinya deskripsi pekerjaan disusun secara teliti, dengan memaparkan keadaan yang lengkap, tidak kurang dan tidak lebih.

2. Kemampuan Fisik

a. Pengertian Kemampuan Fisik

Kemampuan Fisik merupakan kemampuan kerja yang mengharuskan menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik sejenisnya. Adapun pengertian Kemampuan Fisik menurut para ahli berikut ini.

Menurut Robbins dalam Arini, dkk (2015:3) menjelaskan bahwa “Kemampuan kerja adalah bagian dari kemampuan individu dalam menyelesaikan pelajarannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekauan otot atau kekuatan tubuh”.

Menurut Robbins dalam Machdalena (2012:38) menyatakan bahwa “Kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan yang memiliki artian penting dalam keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih pada tingkat yang sama yang mana kemampuan intelektual membuat suatu peran besar dalam pekerjaan yang cukup kompleks”.

Dari penjabaran menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan fisik adalah kemampuan yang menggunakan kekuatan otot, kecekatan fisik dan menggunakan keterampilan untuk keberhasilan pekerjaan yang optimal.

b. Faktor-Faktor Kemampuan Fisik

Menurut Robbins dan Judge (2009:62) yang diadaptasi dari *HRMagazine* sembilan kemampuan fisik dasar yaitu :

1) Faktor Kekuatan

- a) Kekuatan Dinamis Kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang

- b) Kekuatan Tubuh Kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh (khususnya otot perut).
 - c) Kekuatan Statis Kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal
 - d) Kekuatan Eksplosif Kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif
- 2) Faktor Fleksibilitas
- a) Fleksibilitas Luas Kemampuan menggerakkan tubuh dan otot tubuh sejauh mungkin
 - b) Fleksibilitas Dinamis Kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang
- 3) Faktor Lainnya
- a) Koordinasi Tubuh Kemampuan mengordinasikan tindakan secara bersamaan dan bagianbagian tubuh yang berbeda
 - b) Keseimbangan Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan
 - c) Stamina Kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha yang lebih besar dan berkelanjutan.

c. Indikator Kemampuan Fisik

Menurut Greenbreg dan Baron dalam Wibowo (2015:103) Indikator Kemampuan Fisik sebagai berikut:

- 1) *Strength* (kekuatan) sebagai kapasitas untuk menggunakan kekuatan fisik terhadap berbagai objek.
- 2) *Flexibility* (Fleksibilitas) sebagai kapasitas menggerakkan badan seseorang dengan cara tangkas.
- 3) Stamina sebagai kapasitas untuk memikul aktivitas fisik selama memperpanjang periode
- 4) *Speed* (Kecepatan) sebagai kemampuan untuk bergerak cepat terhadap kinerja.

3. Kerja Sama Tim

a. Pengertian Kerja Sama Tim

Kata Tim berasal dari bahasa Inggris yakni "*team*" yaitu *together*, *everyone*, dan *achieves* yang memiliki arti bekerja sama. Maksudnya jika seorang pegawai di pekerjaan bersama maka akan mencapai tujuan dan memberikan hasil yang baik.

Menurut Amirullah (2015:160) Tim kerja (*teamwork*) merupakan sekumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Menurut Keitner dan Angelo (2014:45) kerja sama merupakan sejumlah orang yang bekerja sama, yang usaha mereka secara sistematis digabungkan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Bren et al. (2013:183) "*team work is a group of individual working individual together to reach a common goal*" (Tim kerja adalah sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama). Penjelasan kerja sama tim tersebut menjelaskan bahwa kerja sama tim adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan kerja sama tim daripada dikerjakan sendirian.

b. Indikator Kerja Sama Tim

Indikator yang dapat menjadi pengukuran yang memberikan kontribusi dalam kerja sama tim menurut Olena et al (2016) yang banyak dikutip adalah sebagai berikut:

- 1) Kecenderungan terhadap kerja sama,
- 2) Berbagi informasi
- 3) Kesiediaan saling memberi
- 4) Niat dan dorongan

5) Kemampuan untuk produktif

Sedangkan indikator pengukuran kerjasama tim (*teamwork*) yang diadopsi dari Newstrom (2012); Andrew Dubrin (2012); Farid dkk (2015); Olena at all (2016); Kylie Goodel King (2016); Mirjam Körner *et al* (2016); Eva Silvani dan Triatmoto (2017) meliputi;

- 1) Fokus pada tujuan tim
- 2) Saling memberi motivasi dan menyelesaikan tugas
- 3) Menjalin kerja sama sesama anggota tim
- 4) Koordinasi tim dalam proses menyelesaikan tugas.

c. Unsur Tim Yang Efektif

Menurut Davis dan Newstorm dalam Amirullah (2015:159) unsur tim yang efektif meliputi:

1) Lingkungan Supportif

Bekerja dalam sebuah tim paling besar kemungkinannya berkembang apabila seorang pemimpinnya menciptakan lingkungan yang supportif bagi karyawannya ataupun bagi tim nya. Tindakan supportif membantu kelompok mengambil langkah-langkah pertama yang di perlukan untuk membina kerja sama tim.

2) Kejelasan Peran

Kelompok hanya dapat bekerja sama sebagai tim apabila semua anggotanya mengetahui peran sesama anggota lain dan dengan siapa mereka akan berinteraksi. Seluruh anggota juga harus cukup mampu untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan mau bekerja sama.

3) Tujuan Tinggi

Tanggung jawab para manajer yaitu menjaga tim agar tetap berorientasi pada tugas mereka secara menyeluruh. Akan tetapi ada kalanya kebijaksanaan organisasi, keperluan pencatatan dan sistem imbalan memilih upaya individu tidak mendorong dalam sebuah kerja sama tim

4) Kepemimpinan Yang Sesuai

Sebagai tim bertugas menunjukkan kurva prestasi. Seperti daur hidup produk awal tentatif, tahap pertengahan yang produktif akan berangsur-angsur menurun setelah beberapa tahun.

5) Kemungkinan Masalah Tim

Dalam sebuah kerja sama tim, harus tanggap terhadap semua aspek lingkungan organisasi. Contohnya karena terlalu banyak perubahan, perpindahan anggota akan mengakibatkan hubungan kelompok menjadi terhambat dalam pertumbuhan kinerja tim nya. Atau pada kasus lain, kurangnya komunikasi antar satu dengan yang lainnya, sehingga menghambat proses dari kinerja nya.

4. Turnover

a. Pengertian Turnover

Turnover adalah pergantian atau perputaran karyawan yang dimana keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi. Lazimnya *turnover* dilakukan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Turnover pada lazimnya mengacu pada niat karyawan yang secara sukarela meninggalkan organisasi (Razzaghian dan Ghani 2014). Pegawai yang keluar atas kemauan sendiri ataupun atas permintaan dari organisasi menimbulkan kerugian untuk perusahaan, karena mengakibatkan keterhambatan gangguan dalam proses operasi, dinamika tim dan kinerja unit, dalam organisasi tersebut. Jenis *turnover* ini tentu saja merupakan biaya bagi organisasi. Berdasarkan teori BrightHR, “*How to calculate staff turnover?*” articles, 2019. rumus untuk menghitung tingkat *turnover* adalah:

$$\text{Turnover} = \frac{\text{Jumlah Karyawan Keluar dalam Satu Tahun}}{\text{Rata-Rata Karyawan dalam Satu Tahun}} \times 100\%$$

Menurut Carmeli dan Weisberg (2006) dalam Varshney (2014) menggunakan niat *turnover* untuk merujuk ketiga elemen tertentu dalam proses penarikan pikiran untuk berhenti dari pekerjaan itu, niat untuk mencari pekerjaan yang berbeda, dan kemudian niat untuk berhenti. Mengingat pendapat para ahli tersebut masih subjektif mengenai *turnover* karyawan. Seorang karyawan yang memilih untuk berhenti atau keluar dari sebuah perusahaan pasti memiliki sebuah alasan mengapa harus keluar, berhenti dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Alasan tersebut sangat banyak dan cukup beragam. Alasan tersebut seperti kasus terjadinya dimana beban pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan fisik seseorang, terlebih lagi apabila sebuah organisasi membagi pekerjaan tersebut dalam bentuk tim. Tentu saja ini memberikan pengaruh yang cukup besar dalam *turnover* karyawan, dimana seorang pegawai yang diberi beban *job desc* diluar batas kemampuan fisiknya dan ditambah dengan keadaan tim bekerja yang tidak bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah diterapkan oleh perusahaan. Karena jika tidak berjalan sesuai dengan semestinya tentunya ini akan berakibat fatal dan memberikan dampak negatif terhadap kinerja perusahaan.

b. Jenis-Jenis *Turnover*

Menurut Samuel dan Ikemefuna (2012) dalam Mbah (2014) ada 3 jenis *turnover* diantaranya sebagai berikut:

1. Sukarela dan Terpaksa

Pemisahan karyawan dari sebuah organisasi bisa terjadi karena *turnover* karyawan secara sukarela atau terpaksa. *Turnover* secara sukarela apabila niat tersebut berasal dari karyawan tersebut. *Turnover* secara paksa apabila karyawan

tidak memiliki pilihan untuk menghentikan mereka. Misalnya hasil dari pemecatan, pensiun, sakit jangka panjang yang dapat mempengaruhi kinerja di perusahaan ataupun organisasi, cacat fisik atau mental, relokasi keluar negeri maupun kematian.

2. Internal dan Eksternal

Turnover karyawan dapat di klasifikasikan baik internal maupun eksternal. *Turnover* internal terjadi ketika karyawan meninggalkan pekerjaan pada posisi sekarang untuk posisi baru yang ada di organisasi. Hal ini dapat membawa perasaan negatif ataupun positif. Dapat membawa perasaan positif apabila posisi baru membawa peningkatan moral dari perubahan tugas, pengawasan dan alternatif. Sedangkan perasaan negatif jika proyek yang ada di posisi baru terkait dengan rekan dilokasi lain. Efek dari *turnover* internal mungkin penting untuk keperluan pemantauan seperti *turnover* eksternal. Mekanisme sumber daya manusia seperti kebijakan perekrutan dan kesuksesan perencanaan dapat digunakan untuk mengontrol *turnover* internal.

3. Terampil dan Tidak Terampil

Karyawan tidak terampil biasanya sering dikenal dengan “tenaga kontrak”. Dan biasanya mengalami tingkat *turnover* yang tinggi. Terdapat alasan yang jelas jika karyawan tidak memiliki keterampilan keluar dari perusahaan. Karyawan yang memiliki status tidak tetap tidak menikmati kondisi yang sama dengan karyawan yang memiliki keterampilan. Dan pada akhirnya mereka meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Keterampilan termasuk dari pelatihan dan pengetahuan yang di dapatkan selama bekerja. Oleh karena itu karyawan yang memiliki keterampilan khusus yang relatif langka dan dapat dipekerjakan kembali dalam industri yang sama. Kepergian karyawan yang memiliki keterampilan khusus ini akan merugikan perusahaan jika karyawan tersebut menempati posisi yang strategis di perusahaan tersebut.

c. Indikator *Turnover*

Indikator terjadinya *turnover* menurut Mbah dan Ikemefuna (2012) diantaranya :

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Dalam sebuah perusahaan karyawan sangat membutuhkan kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan yang dimaksud adalah kesehatan dan keselamatan kerja. Karyawan membutuhkan perlindungan ketika bekerja. Hal ini penting dalam penciptaan rasa aman dan nyaman dalam bekerja yang nantinya seorang karyawan mampu mencapai target kerja yang sudah diberikan perusahaan. Ketika kesehatan dan keselamatan dalam bekerja tidak dimiliki seorang karyawan dalam sebuah perusahaan maka akan menimbulkan efek negatif pada karyawan karena keselamatan dan kesehatan karyawan terancam. Jika keselamatan dan kesehatan itu sendiri tidak diciptakan oleh sebuah perusahaan maka akan berdampak pada tingkat *turnover* yang tinggi.

2. Profesionalisme dalam Bekerja

Indikator ini biasanya terjadi pada karyawan baru dan magang. Karyawan baru dan magang biasanya membutuhkan adaptasi pada pekerjaannya. Mulai dari adaptasi dalam aspek tanggung jawab dan tugas. Serta adaptasi sosial. Permasalahan ini membutuhkan kerjasama karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan yang sudah senior diharapkan mampu membantu proses adaptasi karyawan baru tersebut.

3. Tugas dan Tanggung Jawab

Tugas dan Tanggung Jawab sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Hal ini digunakan untuk menjaga agar karyawan tetap bekerja sesuai peraturan, kebijakan, dan standard yang telah ditetapkan perusahaan. Jika tanggung jawab dilakukan dengan baik oleh karyawan maka karyawan tersebut akan memiliki insentif kerja dan jenjang karier yang bagus dalam perusahaan. Berbeda jika seorang karyawan tidak melakukan tugas dan tanggung jawab yang baik, seorang karyawan tersebut akan berada pada titik stagnan dalam perusahaan. Jika ini berlanjut maka akan terjadi PHK terhadap karyawan tersebut.

4. Pengembangan karir

Pengembangan karir tentu dibutuhkan dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Pengembangan karir dilihat dari tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Pengembangan karir sendiri pun dapat mengurangi biaya dalam pergantian karyawan. Apabila karyawan tidak puas terhadap pengembangan karir, hal ini pun dapat memunculkan *turnover* yang cukup tinggi.

5. Kompensasi

Kompensasi meliputi gaji, bonus, insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa. Peningkatan kompensasi juga mengurangi niat untuk melakukan *turnover*. Sebaliknya apabila kompensasi bersifat stagnan atau bahkan semakin mengalami penurunan akan meningkatkan niat *turnover* karyawan itu sendiri. Karyawan akan berfikir untuk mencari dan berpindah dari perusahaan sekarang untuk mencari perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang lebih baik.

d. Dampak *turnover* Bagi Organisasi

Turnover merupakan petunjuk kestabilan karyawan pada sebuah perusahaan. Semakin tinggi tingkat *turnover* artinya pergantian karyawan pada organisasi tersebut cukup tinggi. Hal ini merugikan organisasi, apabila seorang karyawan pergi meninggalkan perusahaan dan perusahaan akan mengalami kerugian sebagai berikut:

1. Biaya Penarikan Karyawan
2. Biaya pelatihan karyawan
3. Yang dikeluarkan karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut
4. Tingkat kecelakaan karyawan baru biasanya lebih tinggi
5. Adanya keterhambatan produksi selama pergantian karyawan
6. Peralatan produksi yang tidak dapat digunakan sebelumnya

7. Adanya pemborosan karena karyawan baru
8. Perlu diadakan adanya lembur dan biaya lembur agar tidak menghambat proses produksi yang berjalan
9. Membuat strategi baru selama menunggu karyawan baru

B. Penelitian Terdahulu

No.	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Evi Swasti Dewi / 2015	Analisis Faktor Penyebab <i>Turnover</i> Karyawan Berdasarkan Karakteristik Pekerjaan dan Peluang Promosi pada PT. ASAM JAWA MEDAN	Karakteristik Pekerjaan, Peluang Promosi	<i>TURNOVER intention</i>	Asosiatif Kasual, Metode Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian, responden yang telah ditentukan dan analisa data penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan pada uji t berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Peluang promosi pada uji t berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Pada uji F Karakteristik Pekerjaan dan Peluang Promosi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap <i>turnover intention</i> .
2.	Ester Sofiah Gultom / 2016	Pengaruh Stress Kerja, Konflik, dan Gaji Terhadap <i>Turnover</i> Karyawan Pada Choco Bakery MEDAN	Stress Kerja, Konflik, Gaji	<i>TURNOVER</i>	Asosiatif, Metode Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian, Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i> karyawan. Ini membuktikan bahwa Stress Kerja akan meningkatkan <i>turnover</i> . Konflik berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i>

						karyawan. Ini membuktikan bahwa meningkatnya Konflik akan meningkatkan <i>turnover</i> karyawan. Gaji Berpengaruh Signifikan terhadap <i>turnover</i> karyawan. ini membuktikan bahwa dengan meningkatnya gaji maka angka <i>turnover</i> akan menurun.
3.	Siti Zulaiha Syafi'i / 2013	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover</i> karyawan pada PT. MASSINDO SINAR PRATAMA. TBK MANADO	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi	<i>Turnover</i> Karyawan	Asosiatif, Metode Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa <i>Turnover</i> Karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Pembentukan Budaya Organisasi dalam Perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i> karyawan. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i> karyawan.
4.	Frederikus Dimas Bimo Prasetyo / 2016	Pengaruh <i>workplace</i> dan Konflik Interpersonal Ditempat Kerja Terhadap <i>Turnover</i> Karyawan pada PT. Suri Tani Pemuka MALANG	<i>Workplace Bullying</i> , Konflik Interpersonal	<i>Turnover</i>	Asosiatif Kasual, Metode Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Workplace bullying</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i> karyawan. Konflik Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i> karyawan. <i>Workplace Bullying</i> dan Konflik Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i> karyawan.
5.	Lalitadevi, Janti Gunawan, dan Ninditya Nareswari / 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Perspektif Pemilik UMKM terhadap <i>turnover</i>	Gaya Kepemimpinan, UMKM	<i>Turnover</i> Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformational berpengaruh negatif terhadap <i>turnover</i>

		karyawan				<p>karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik transformasional yang dimiliki pemilik UMKM maka semakin rendah tingkat turnover karyawan. Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap <i>turnover</i> karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik transaksional yang dimiliki oleh pemilik UMKM maka semakin tinggi tingkat turnover karyawan. Gaya Kepemimpinan <i>passive-avoidant</i> tidak berhubungan signifikan terhadap <i>turnover</i> karyawan. Hal ini berarti <i>turnover</i> karyawan tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan <i>passive-avoidant</i> namun bisa berasal dari faktor lain.</p>
6.	Hani Humaeriah, Siti Rafi Anggita Sari / 2015	Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Fisik Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat Disnakertrans Provinsi Jawa Barat	Kemampuan Intelektual, Kemampuan Fisik	Kinerja Karyawan	Penelitian Kuantitatif deskriptif dan verifikatif Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan Kemampuan intelektual dengan kinerja karyawan berada pada kategori hubungan yang kuat dan signifikan. Kemampuan fisik dengan kinerja karyawan berada pada kategori yang kuat dan signifikan. Hasil uji koefisien Kemampuan Intelektual dengan kemampuan fisik berada pada kategori hubungan

						yang kuat dan signifikan.
7.	Ali Mahmudi / 2013	Analisis Kemampuan Intelektual Kemampuan Fisik Sikap Terhadap Pekerjaan dan Perilaku Waktu Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Mancur SOLO.	Kemampuan Intelektual, Kemampuan Fisik, Sikap Terhadap Pekerjaan, Perilaku Waktu Kerja	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan Kemampuan Intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sikap terhadap pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku waktu kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor perilaku waktu kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan F statistik, Kemampuan intelektual, kemampuan fisik, sikap terhadap pekerjaan, dan perilaku waktu kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Febriyanti Simatupang, Darwin Lie, Marisi Butar Butar, Sisca / 2019	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Pengalaman Kerja, Kerja Sama Tim	Kinerja Karyawan	Analisis Deskriptif kualitatif. Kepustakaan (<i>library research</i>), Penelitian Lapangan (<i>field research</i>) dan analisis regresi linier berganda	Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang pengalaman kerja, secara keseluruhan dapat dilihat bahwa rata-rata pengalaman kerja di Restaurant International and Convention Hall Pematang Siantar pada dimensi masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan berada pada nilai rata-rata 3,74. Hasil analisis deskriptif kualitatif

						<p>tentang kerjasama tim, secara keseluruhan dapat dilihat bahwa rata-rata pengalaman kerja di Restaurant International and Convention Hall Pematang Siantar pada dimensi lingkungan supportif, kejelasan peran, tujuan tinggi, kepemimpinan dan kemungkinan masalah tim berada pada nilai rata-rata 3,56. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja karyawan, secara keseluruhan dapat dilihat bahwa rata-rata pengalaman kerja di Restaurant International and Convention Hall Pematang Siantar pada dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan kehadiran berada pada nilai rata-rata 3,52. Hasil analisis regresi linier berganda bahwa pengalaman kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
9.	Hamiruddin, Ibnu Hajar, Salma Saleh / 2019	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai	Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Kerja Sama Tim	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Rata-rata skor variabel Komunikasi Organisasi adalah 4,07 atau dengan interpretasi baik. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi terhadap komunikasi formal yang terjadi antar orang-orang yang ada di organisasi tergolong baik. Rata-rata skor Motivasi Kerja

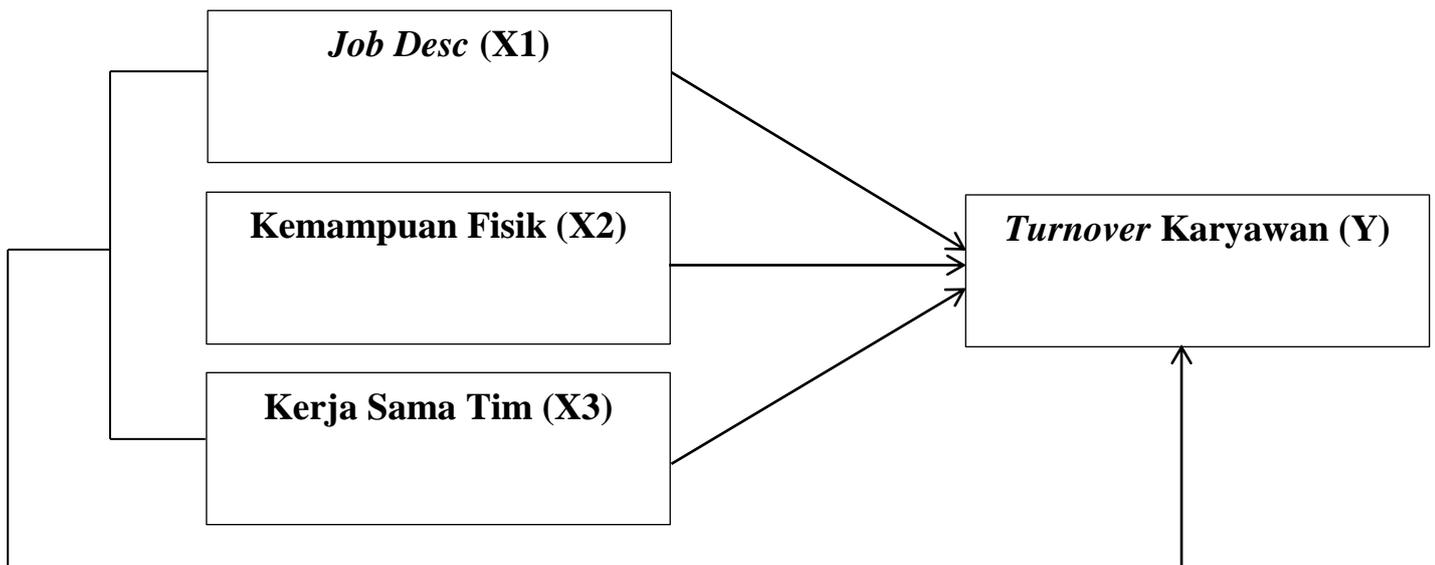
						adalah 4,01 dimana skor ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi terhadap dorongan yang membuat pegawai tergerak untuk bekerja dengan penuh kesungguhan dan perilaku lebih baik dalam bekerja dengan kategori baik. Rata-rata skor variabel kerja sama tim sebesar 3,92 dimana skor ini menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel kerja sama tim dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap tindakan bersama yang dilakukan anggota tim untuk bekerja sama, saling berinteraksi, saling bergantung, dan terkoordinasi dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dengan kategori baik.
10.	Yuni Dahliana Nasution / 2015	Pengaruh <i>Job Desc</i> , dan Kerja Sama Tim, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA BINJAI	<i>Job Desc</i> , Kerja Sama Tim	Produktivitas Kerja Karyawan	Deskripif Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X terhadap variabel Y. Hasil ini menunjukan bahwa semakin baik <i>job description</i> dan kerja sama tim yang ada di perusahaan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawannya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tinggi rendahnya

						produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor <i>job description</i> dan kerja sama tim yang dirasakan karyawan.
11.	Risky Sari Harahap / 2018	Analisis <i>Job Desc</i> , Kualitas SDM, Dan Kemampuan Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	<i>Job Desc</i> , Kualitas SDM, Kemampuan Fisik	Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Deskripif Komparatif, Analisis SEM	Hasil dari penelitian membuktikan bahwa Job Description berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Job Desc tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas SDM Berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kualitas SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kemampuan Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan *sintesa* dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya adalah gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatifn solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu pengaruh *Job Desc*, Kemampuan fisik, dan Kerja Sama Tim, terhadap *turnover* karyawan seperti yang disajikan dalam bagan berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah kesimpulan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas dan didukung oleh beberapa teori maupun kerangka konseptual. Maka hipotesisnya sebagai berikut:

H1: *Job Desc* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan

H2: Kemampuan Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

H3: Kerja Sama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

H4: *Job Desc*, Kemampuan Fisik, dan Kerja Sama Tim secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover* karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini, menggunakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menemukan apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih, serta seberapa besar korelasi yang ada diantara variabel yang diteliti (Sugiyono 2015:11).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan atau menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di unit PSU Tanjung Kaso, PT. Inti Khatulistiwa Perkasa yang berlokasi di Perkebunan Tanjung Kaso, Kecamatan Sei Suka, Kabupaten Batubara, Sumatera Utara 21257. Adapun penelitian ini dilakukan pada 23 Januari – Juni 2021.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Jan '21			Marc '21			Jun '21		
1.	Riset Awal/Pengajuan Judul			■						
2.	Penyusunan Proposal				■					
3.	Perbaikan/ ACC Proposal					■				
4.	Seminar Proposal						■			
5.	Pengolahan Data							■		
6.	Penyusunan Skripsi								■	
7.	Bimbingan Skripsi									■

Sumber: Jadwal Penelitian 2021

C. Definisi Operasional dan Variabel

Definisi Operasional Variabel merupakan pengertian dari variabel (yang diungkap dalam definisi kompleks) tersebut secara operasional, praktik, nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang di teliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat dan variabel bebas. Dalam skripsi ini ditambah diambil definisi operasionalnya sebagai berikut:

1) *Job Desc* (X1) : merupakan panduan dari perusahaan kepada karyawan sebagai pedoman untuk menjalani tugas. Semakin jelas *job desc* yang diberikan, maka semakin mudah bagi karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan perusahaan

2) Kemampuan Fisik (X2) : merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah diberikan

3) Kerja Sama Tim (X3) : merupakan kemampuan yang dimiliki sekelompok orang dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Semakin baik bentuk kerja sama tim, maka akan memberikan hasil yang optimal. Namun apabila tim tidak mampu bekerja sama, tujuan dan hasil yang di dapat tidak optimal

4) *Turnover* (Y): merupakan keluar masuk, perputaran karyawan yang ada diorganisasi. Semakin tinggi tingkat *turnover* karyawan pada sebuah perusahaan, maka kinerja perusahaan dinilai kurang baik dan kurang optimal. Perusahaan yang baik memiliki tingkat *turnover* yang rendah.

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No.	Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
1.	<i>Job Desc</i> (X1)	Deskripsi Jabatan adalah daftar jabatan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi jabatan dan tanggung jawab penyediaan. Gary Desler dalam buku Yussy Santoso dan Ronnie R Masman (2015:82)	a. Identifikasi pekerjaan atau jabatan b. Hubungan tugas dan tanggung jawab c. Standard Wewenang dan Pekerjaan d. Syarat kerja diuraikan dengan jelas e. Ringkasan pekerjaan atau jabatan f. Penjelasan tentang jabatan dibawah dan diatasnya. (Hasibuan 2010)	Likert

2.	Kemampuan Fisik (X2)	Kemampuan fisik (<i>physical ability</i>) yaitu kemampuan tertentu yang bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar pada tingkat yang sama dimana kemampuan intelektual memainkan suatu peran yang besar dalam pekerjaan kompleks. Robbins dalam Machdalena (2012:38).	a. <i>Strength</i> b. <i>Flexibility</i> c. Stamina d. <i>Speed</i> . Greenbreg dan Baron dalam Wibowo (2015:103)	Likert
3.	Kerja Sama Tim (X3)	Kerja sama merupakan sejumlah orang yang bekerja sama, yang usaha mereka secara sistematis digabungkan untuk mencapai tujuan bersama. Amirullah (2015:160)	a. Kecenderungan terhadap kerja sama b. Berbagi informasi c. Kesiediaan saling memberi d. Niat dan Dorongan e. Kemampuan untuk produktif. Olena et all (2016)	Likert
4.	Turnover (Y)	<i>turnover</i> adalah menggunakan niat <i>turnover</i> untuk merujuk ketiga elemen tertentu dalam proses penarikan pikiran untuk berhenti dari pekerjaan itu, niat untuk mencari pekerjaan yang berbeda, dan kemudian niat untuk berhenti Menurut Carmeli dan Weisberg (2006) dalam Varshney (2014)	a. Kesehatan dan Keselamatan kerja b. Profesionalisme dalam bekerja c. Tugas dan Tanggung Jawab d. Pengembangan karir e. Kompensasi. Mbah dan Ikemefuna (2012)	Likert

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:135) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 Karyawan

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel pada penelitian ini sebanyak 50 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuisisioner, yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang disajikan sedemikian rupa kepada responden. Dalam penelitian ini kuisisioner dibuat menggunakan skala pengukuran likert. Skala likert dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Manullang 2014:98)

2. Dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan kepada subyek penelitian dalam rangka memperoleh informasi terkait objek penelitian

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. *Valid* artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiono (2015:172) Uji Validitas adalah salah satu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan pada responden.

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuisioner atau angket. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan nilai skor dari setiap pertanyaan dengan jumlah skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan *valid*, namun jika koefisien korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak *valid*.

b. Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) Uji realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji realibilitas digunakan secara bersama-sama terhadap seluruh

pertanyaan. Butir kuisisioner dinyatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap kuisisioner konsisten.

Dalam penelitian ini untuk menentukan kuisisioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuisisioner dinyatakan reliabel apabila *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel apabila jika sama dengan atau dibawah $0,60$ (Sunyoto, 2013:114).

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan diadakan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah etimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161), uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali 2018).

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107), uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terjadi multikolinier atau tidak dan apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas. Model regresi yang baik, yaitu model regresi yang bebas dari multikolinieritas. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dideteksi dengan:

- 1) Nilai R square (R²) sangat tinggi, tetapi secara sendiri-sendiri regresi antara variabel-variabel independe dengan dependen variabel tidak signifikan
- 2) Korelasi antara variabel-variabel independen sangat tinggi diatas 0.80

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018: 137) Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Menurut Ghozali (2018:142) Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menguji heterokedastisitas menggunakan uji Glejser. Ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Yaitu untuk mengetahui pengaruh *Job Desc* (X1), rasio Kemampuan Fisik (X2) dan Kerja Sama Tim (X3) terhadap *Turnover* Karyawan (Y) pada PT. Inti Khatulistiwa Perkasa.

Dengan rumus:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

$$Y = \textit{Turnover}$$

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Variabel X_1, X_2, X_3

X_1 = *Job Desc*

X_2 = Kemampuan Fisik

X_3 = Kerja Sama Tim

$\hat{\epsilon}$ = *Error Term*

4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (*Job Desc*, Kemampuan Fisik, dan Kerja Sama Tim) terhadap variabel dependen (*turnover* karyawan). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018) Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1,00 (korelasi sempurna). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Ghazali (2018:97).

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018) Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Kriteria pengujian ini ditetapkan berdasarkan probabilitas. Apabila tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5%, dengan kata lain jika probabilitas $H_a > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan, dan jika probabilitas $H_a < 0,05$ maka dinyatakan signifikan. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah sebagai berikut:

- $H_0 : b_1 = 0$, *Job Desc*, Kemampuan Fisik, Kerja Sama Tim tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover* karyawan pada PT. Inti Khatulistiwa Perkasa.
- $H_1 : b_1 \neq 0$, *Job Desc*, Kemampuan Fisik, Kerja Sama Tim, berpengaruh secara parsial terhadap *turnover* karyawan pada PT. Inti Khatulistiwa Perkasa.

Kriteria Pengujian adalah:

- $P \text{ Value (sig)} < 0,05 = H_0$ ditolak
- $P \text{ Value (sig)} > 0,05 = H_0$ diterima

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan F yaitu ketepatan terhadap fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai yang aktual. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga

memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel independen. Uji F mempunyai signifikan 0,05 (Ghozali 2018:97). Kriteria pengujian hipotesis dalam penggunaan statistik F adalah ketika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk Uji F adalah sebagai berikut:

- $H_0 : b_1 = 0$, *Job Desc*, Kemampuan Fisik, dan Kerja Sama Tim tidak berpengaruh secara simultan terhadap *turnover* karyawan pada PT. Inti Khatulistiwa.
- $H_1 : b_1 \neq 0$, *Job Desc*, Kemampuan Fisik dan Kerja Sama Tim berpengaruh secara simultan terhadap *turnover* karyawan pada PT. Inti Khatulistiwa.

Kriteria Pengujian adalah:

$P \text{ Value (sig)} < 0,05 = H_0$ ditolak

$P \text{ Value (sig)} > 0,05 H_0$ diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Singkat

PT. Inti khatulistiwa perkasa didirikan pada tanggal 23 Desember 2015, dari notaris Ali Muda Rambe. Awal mula PT. Inti khatulistiwa perkasa, adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang properti perumahan selama 4 tahun yang kemudian juga bergerak mendistribusikan minyak CPO ke beberapa perusahaan dan membangun kerja sama dengan PT. PSU Tanjung Kaso selama tiga tahun. Setelah berkembang dengan sangat baik, PT. Inti khatulistiwa membangun kerjasama kembali dengan PT. PSU madina sampai dengan sekarang sebagai harapan PT. Inti khatulistiwa bisa bergerak untuk berkembang lebih besar dan lebih baik.

Setelah berjalan beberapa waktu peminat minyak CPO tersebut meningkat yang mengakibatkan PT. Inti khatulistiwa perkasa akhirnya beralih ke pengolahan minyak CPO. Alasan mengapa diberikan nama PT. Inti Khatulistiwa perkasa sebagai bentuk dan harapan bahwa perusahaan akan berkembang dan menjadi lebih besar yang mampu kuat dan bersaing dalam dunia bisnis CPO.

Dan kini PT. Inti Khatulistiwa Perkasa memfokuskan diri dibagian pengolahan minyak kelapa sawit, distribusi dan trading. Yang kemudian PT. Inti Khatulistiwa perkasa berencana kedepan untuk membeli pabrik minyak kelapa sawit yang ada di daerah Kalimantan dan Riau sebagai bentuk berkembangnya

PT. Inti Khatulistiwa perkasa yang mampu berkembang dan menjadi perusahaan besar yang mampu bersaing di dunia kelapa sawit.

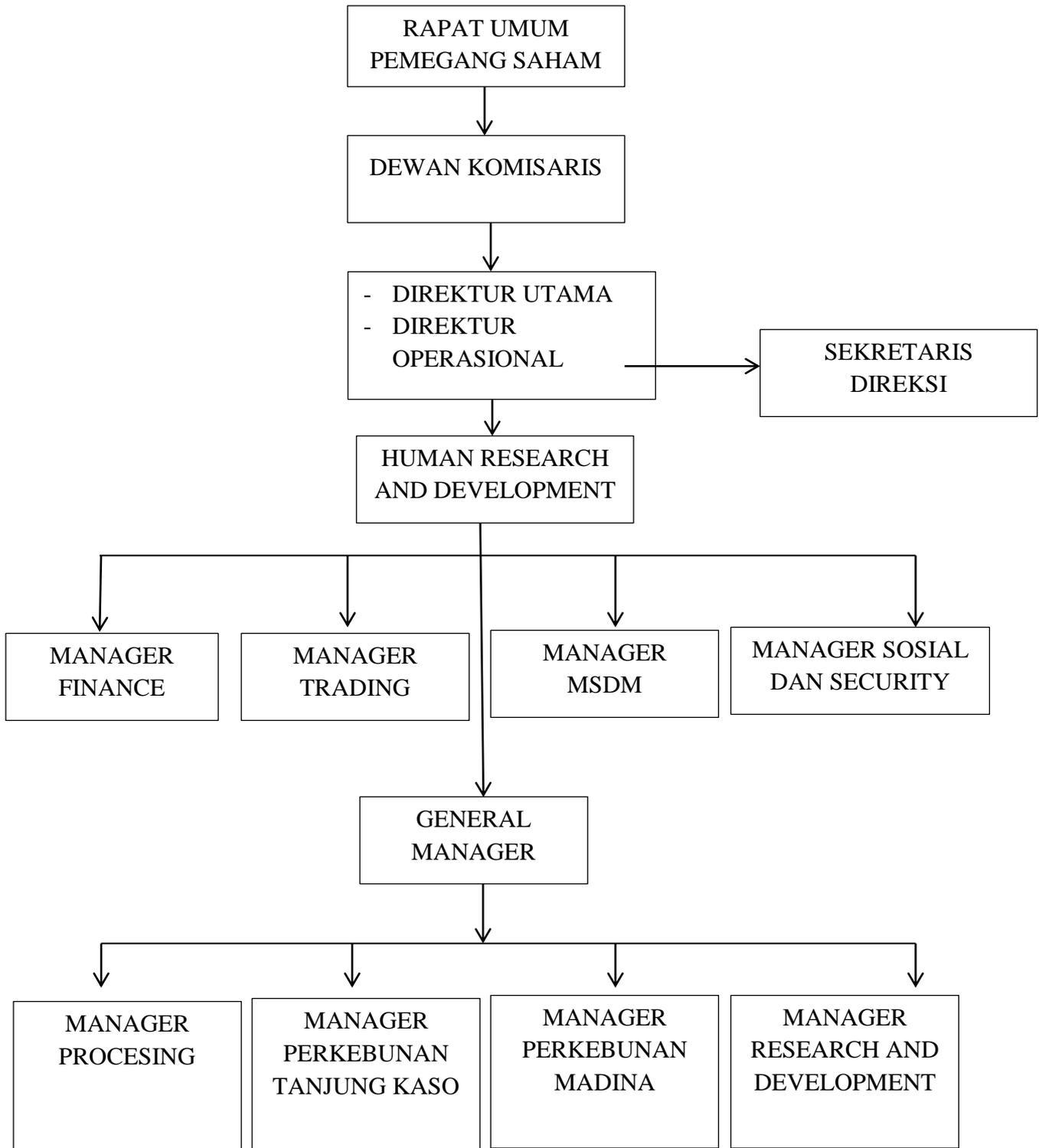
b. Ruang Lingkup

PT. Inti Khatulistiwa Perkasa merupakan perusahaan rintisan swasta yang bergerak dalam bidang pengolahan kelapa sawit. Kelapa sawit diolah menjadi CPO dan Kernel. CPO dan kernel dijual kepada para konsumen perusahaan.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

PT. Inti Khatulistiwa perkasa merupakan sebuah perusahaan yang masih dalam tahap berkembang. Sehingga dalam kegiatan operasionalnya PT. Inti Khatulistiwa perkasa membutuhkan struktur organisasi yang terstruktur dan tersistematis, sehingga setiap fungsi dapat berjalan dengan baik.

Untuk mampu menjalankan kegiatan ataupun aktivitasnya PT. Inti Khatulistiwa Perkasa, menetapkan struktur organisasi hubungan campuran atau fungsional dan lini, dimana wewenang dari pimpinan tertinggi dilimpahkan kepada kepala bagian dibawahnya yang mempunyai keahlian tertentu. Sebagian lagi dilimpahkan kepada pejabat fungsional yang koordinasinya tetap diserahkan kepada kepala bagian. Kendali operasi dilaksanakan dari pusat dan dewan direksi yang berkedudukan di Medan. Berikut ini gambaran struktur organisasi PT. Inti Khatulistiwa Perkasa.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Inti Khatulistiwa Perkasa

Berikut ini adalah tugas dan tanggung jawab dari jabatan yang terdapat pada PT. Inti Khatulistiwa Perkasa yakni:

1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

RUPS merupakan pimpinan tertinggi yang membawahi Dewan Komisaris, Direktur, dan setingkat yang ada dibawahnya. Tugas dan wewenangnya antara lain:

- a. Membuat perencanaan dan strategi perusahaan yang berbentuk jangka panjang maupun jangka pendek.
- b. Memiliki wewenang mengangkat dan memberhentikan Dewan Komisaris.
- c. Mengawasi Dewan Komisaris dalam menjalankan segala kegiatan yang telah di buat dan di laksanakan.
- d. Mengawasi kegiatan laporan tahunan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa

2. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- a. Mengawasi jalannya perusahaan. Direktur utama bertanggung jawab kepada rapat umum pemegang saham melalui Dewan komisaris.
- b. Memiliki hak pengawasan umum RUPS terhadap jalannya perusahaan.
- c. Memberikan nasehat, arahan, kebijaksanaan dan arahan kepada pimpinan.

3. Direktur Utama

Direktur Utama bertanggung jawab sebagai pengambil keputusan dan tanggung jawab atas pelaksanaan operasional perusahaan. Berikut tugas dan tanggung jawab Direktur Utama.

- a. Merencanakan, mengusulkan program perusahaan dalam jangka panjang maupun dalam jangka pendek
- b. Mengkoordinasi pelaksanaan tugas para anggota direksi dan diawasi secara umum
- c. Bertanggung jawab kepada RUPS, melalui dewan komisaris.
- d. Meningkatkan pertumbuhan perusahaan dengan cara mengembangkan pasar yang sudah ada kemudian memberikan keuntungan yang paling menguntungkan untuk perusahaan

4. Direktur Operasional

Direktur Operasional bertanggung jawab terhadap semua kegiatan operasional dari perusahaan, yakni perencanaan perusahaan hingga pelaksanaan operasional.

Tugas dan wewenang direktur operasional sebagai berikut:

- a. Membantu tugas Direktur Utama
- b. Bertanggung jawab terhadap kegiatan operasional, kualitas hasil dan pengembangan produk perusahaan.
- c. Membuat Strategi perusahaan dan bagaimana cara mencapai target tersebut.
- d. Menentukan, mengawasi, mengambil keputusan dalam koordinasi hal keuangan dalam kebutuhan operasional perusahaan.
- e. Mengawasi seluruh karyawan dan memastikan kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan baik.

5. Sekretaris Direksi

Tugas utama sekretaris direksi yakni membantu tugas dari direksi demi kelancaran kegiatan perusahaan. Tugas dan wewenang sekretaris direksi sebagai berikut:

- a. Memberikan masukan kepada direksi berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan
- b. Membangun jaringan kerjasama yang menguntungkan
- c. Mengupayakan kelancaran pelaksanaan agenda direksi
- d. Mengelola dan mengembangkan sistem informasi perusahaan.
- e. Membuat laporan perusahaan sesuai dengan kegiatan yang berjalan.

6. Human Resource Development (HRD)

Tugas utama dari seorang HRD adalah sebagai pengelolaan sumber daya perusahaan, baik dalam hal perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pengembangan dan pelatihan SDM. Tugas dan wewenang HRD adalah sebagai berikut:

- a. Membuat visi dan misi perusahaan, serta membuat nilai dan budaya organisasi
- b. Membuat struktur organisasi dan peraturan di perusahaan
- c. Membuat Job desc, Job Spesification di perusahaan
- d. Mengadakan rekrutmen dan melakukan penyeleksian SDM di perusahaan
- e. Memberikan kompensasi dan benefit kepada SDM yang ada di perusahaan

7. Manager Finance

Tugas utama dari manager finance adalah membantu perencanaan bisnis dalam pengambilan keputusan dan memberikan nasehat dalam keuangan. Berikut tujuan dan wewenang dari manager finance:

- a. Mengelola fungsi akuntansi dalam memperoleh data dan informasi keuangan untuk pembuatan laporan keuangan perusahaan.
- b. Mengkoordinasi, mengontrol, perencanaan, pelaporan keuangan dan pembayaran taat pajak perusahaan agar berjalan dengan baik dan efisien
- c. Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan dan mengontrol penggunaan dana perusahaan untuk memastikan anggaran tersebut dalam penggunaan yang efektif dan efisien

8. Manager Trading

Tugas utama dari manager trading adalah membuat perencanaan dan ramalan tentang strategi pemasaran dan penjualan. Berikut tugas dan wewenang dari manager trading:

- a. Membuat perencanaan dan strategi penjualan dengan cara memperhatikan trend pasar yang sedang terjadi saat ini
- b. Membuat analisis trend pasar
- c. Bertanggung jawab atas efektif dan efisiensi dari kegiatan trading perusahaan
- d. Memimpin dan membangun kerjasama dengan manajer bagian lain untuk menciptakan ruang kerja yang efektif dan efisien

9. Manager SDM

Tugas utama seorang manajer SDM adalah bagaimana menjadi perantara atau penghubung dari manajemen ke para karyawan yang ada. Berikut ini tugas dan wewenang manager SDM:

- a. Merencanakan dan mengatur tentang tenaga kerja perusahaan baik dalam hal bakat dan dalam hal kemampuan
- b. Mengkoordinasi karyawan dan mengawasi pekerjaan karyawan baik dari karyawan khusus maupun karyawan pendukung perusahaan
- c. Mengawasi proses kinerja, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan
- d. Mengatur dan merancang sedemikian rupa tentang prosedur kerja dan kedisiplinan karyawan perusahaan

10. Manager Sosial dan Security

Tugas dan wewenang manager Sosial dan Security sebagai berikut:

- a. Membuat perencanaan. Memonitoring, dan mengadakan evaluasi pekerjaan yang memiliki hubungan dengan keamanan.
- b. Memiliki inovasi dan pengembangan terhadap tingkat keamanan dan sistem yang ada di perusahaan
- c. Memiliki tanggung jawab untuk kegiatan laporan harian, bulanan, dan tahunan kegiatan pekerjaan

11. General Manager

General Manager memiliki tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab secara penuh dalam pelaksanaan tugasnya, dalam kepentingan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan

- b. Membuat perencanaan , strategi jangka panjang dan jangka pendek
- c. Mengkoordinir setiap kegiatan perusahaan

12. Manager Processing

Manager Processing memiliki tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan instruksi dari atasannya dala bidang produksi dan perawatan
- b. Menyusun perencanaan pada bidang produksi dan perawatan, meliputi hal-hal yang dibutuhkan baik dalam segi kebutuhan permanen, bagian-bagian yang termasuk dalam kegiatan proses yang akan di laporkan dalam kegiatan kerja
- c. Bertanggung jawab terhadap proses produksi, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas
- d. Membuat list kebutuhan di pabrik kelapa sawit demi kelancaran kegiatan dan proses produksi di perusahaan
- e. Membuat sistem pengolahan bahan baku, produksi, pengolahan limbah dan kemana sisa limbah akan dibuang

13. Manager Kebun Tj. Kaso

Tugas dan tanggung jawab manager kebun tj. Kaso sebagai berikut:

- a. Membuat rencana dan seluruh kegiatan operasional teknis kebun di lapangan Tj kaso. Baik dari land clearance, LC, Pembibitan, perawatan tanaman, panen dll.
- b. Melakukan pemeriksaan baik secara periodik maupun isidentil proses dan kegiatan kebun Tj kaso.

- c. Melakukan pengendalian dan kegiatan produksi perkebunan Tj. Kaso
- d. Melakukan pengendalian biaya operasional agar biaya yang dikeluarkan agar mencapai kegiatan yang efektif dan efisien
- e. Bertanggung jawab terhadap terhadap kegiatan administrasi dan laporan yang ada dibawah kebijakan perusahaan.
- f. Membimbing dan membangun hubungan baik kepada karyawan kebun, masyarakat untuk menciptakan hubungan baik untuk keberlangsungan operasional perusahaan.

14. Manager Kebun Madina

- a. Bertanggung jawab terhadap kegiatan lapangan perkebunan Madina
- b. Bertanggung jawab membuat laporan keuangan, kegiatan administrasi ke perusahaan
- c. Bertanggung jawab terhadap kegiatan produksi, pengolahan dan pengelolaan limbah
- d. Melakukan pengawasan kepada karyawan lapangan kebun dalam aspek produktifitas kerja karyawannya
- e. Bertanggung jawab dan mengawasi terhadap jalannya dan proses kegiatan produksi kebun Madina
- f. Bertanggung jawab terhadap membangun hubungan baik kepada masyarakat dan karyawan perkebunan Madina untuk keberlangsungan kegiatan perusahaan.

15. Manager R&D

Tugas dan tanggung jawab manager R&D sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab terhadap laporan kegiatan, dan mengkoordinir kegiatan dan mengevaluasi kinerja karyawannya
- b. Bertanggung jawab terhadap laporan kegiatan dan evaluasi kepada General Manager
- c. Melakukan pengontrolan dan pengawasan bagi staff dan karyawan agar produktifitas kerja dapat berjalan dengan baik dan efisien
- d. Memberikan kritik dan saran yang baik kepada General manager mencakup hal perencanaan, dan kebijaksanaan pokok perusahaan yang meliputi teknis, teknologi, sumber daya alam dan sumber daya manusia.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel adalah sebanyak 50 karyawan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa. Responden yang sudah melakukan pengisian kuisioner akan diidentifikasi berdasarkan tingkat usia, lama bekerja, jenis kelamin dan pendidikan.

a. Identifikasi Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan tingkat usia karyawan, akan di sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Usia

No.	Berdasarkan Usia	Jumlah	Presentasi
1.	22 – 25	2	4%
2.	26 – 30	5	10%
3.	31 – 35	6	12%
4.	35 – 40	22	44%
5.	> 40	15	30%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data yang diolah penulis, 2021

Berdasarkan tabel distribusi responden berdasarkan usia diatas, dapat dilihat bahwa pada rentang usia 22-25 tahun memiliki presentasi terendah yakni senilai 4%, pada rentang usia 26-30 tahun memiliki presentasi 10%. Pada rentang usia 31-35 tahun memiliki presentasi 12%, pada usia 35-40 tahun memiliki presentasi 44%, dan pada rentang usia <40 tahun memiliki presentasi 30%. Ini membuktikan bahwa pada usia 35-40 tahun memiliki presentasi lumayan tinggi yang membuktikan bahwa karyawan PT. Inti Khatulistiwa yang bekerja berdasarkan usia produktif bekerja.

b. Identifikasi Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja

Berdasarkan tingkat lama bekerja akan di sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja

No.	Berdasarkan Lama Bekerja	Jumlah	Presentasi
1.	1 - 2 tahun	5	10%
2.	3 - 4 tahun	18	36%
3.	> 5 Tahun	27	54%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data yang diolah oleh penulis, 2021

Berdasarkan tabel distribusi responden dengan rentang lama bekerja, diketahui bahwa masa lama bekerja terendah berada pada karyawan PT. Inti Khatulistiwa yang bekerja dalam rentang 1-2 tahun yakni sebesar 10%. Sementara dengan masa lama bekerja terbanyak berada pada karyawan PT. Inti Khatulistiwa yang bekerja dalam rentang >5 tahun masa kerja yakni sebesar 54%. Ini

membuktikan bahwa karyawan PT. Inti Khatulistiwa mendominasi karyawan yang berpengalaman dalam bekerja.

c. Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Jenis Kelamin akan di sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Berdasarkan Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
1.	Perempuan	5%	10%
2.	Laki-Laki	45	90%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan data distribusi responden diatas, yakni jenis kelamin laki-laki lebih mendominasi karena memiliki presentasi 90%, dibanding dengan jenis kelamin perempuan yang hanya memiliki presentasi 10%. Ini membuktikan bahwa karyawan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki

d. Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan Jenjang pendidikan akan di sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Berdasarkan Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentasi
1	SMA/K	27	54%
2	D3	10	20%
3	S1	9	18%
4	S2	4	8%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan data dari tabel diatas berdasarkan jenjang pendidikan sebanyak 58 responden di dominasi oleh karyawan dengan jenjang pendidikan SMA/K.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 4 (empat) variabel, yakni 3 (tiga) variabel bebas yaitu *Job Desc*, Kemampuan Fisik, dan Kerja sama tim dan 1 (satu) variabel terikat yaitu *turnover* karyawan. Jawaban Kuisisioner diberikan dengan 5 nilai alternatif jawaban dengan penjelasan sebagai berikut:

1. **SS** : Sangat Setuju, dengan skor 5
2. **S** : Setuju, dengan skor 4
3. **N** : Netral, dengan skor 3
4. **TS** : Tidak Setuju, dengan skor 2
5. **STS** : Sangat Tidak Setuju, dengan skor 1

a. Data Variabel X1 (*Job Desc*)

Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk mengetahui tanggapan dari karyawan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa perihal variabel *Job Desc*, Kerja Sama Tim, Kemampuan Fisik, dan *Turnover* Karyawan. Karakteristik *Job Desc* diukur dengan 4 (empat) Indikator dan diwujudkan menjadi 7 (tujuh) Pertanyaan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5

Pertanyaan 1 : Pekerjaan saya telah disesuaikan sesuai dengan jabatan masing-masing

Butir 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	30	60.0	60.0	60.0
sangat setuju	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebanyak 30 orang menjawab setuju (60%), dan 20 orang menjawab sangat setuju (40%). Dari jawaban responden yang paling banyak menjawab setuju yakni sebanyak 30 orang (60%) jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pekerjaannya telah disesuaikan dengan jabatannya masing-masing.

Tabel 4.6**Pertanyaan 2 : Saya diberikan tugas dan tanggung jawab secara jelas****Butir 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	12.0	12.0	12.0
Setuju	33	66.0	66.0	78.0
sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa sebanyak 33 orang menjawab setuju (66%), 11 orang menjawab sangat setuju (22%). Dan sisanya 6 orang memilih netral (12%). Dari jawaban responden yang paling banyak menjawab setuju yakni sebanyak 33 orang (66%) jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa karyawan sudah diberikan tugas dan tanggung jawab secara jelas.

Tabel 4.7

Pertanyaan 3 : Hubungan saya dengan atasan saya sangat baik. Baik dalam urusan organisasi maupun diluar organisasi

Butir 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	13	26.0	26.0	26.0
Netral	16	32.0	32.0	58.0
Setuju	16	32.0	32.0	90.0
sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa sebanyak 16 orang menjawab setuju (32%), 5 orang menjawab sangat setuju (10%). 16 orang memilih netral (32%). Dan sisanya sebanyak 13 orang menjawab tidak setuju (26%), jadi dapat dilihat dari jawaban responden yang paling banyak menjawab setuju dan netral yakni sebanyak 16 orang (32%) jadi dapat disimpulkan bahwa responden tidak seluruhnya berhubungan baik dengan atasannya, atau merasa biasa saja hubungan dengan atasannya.

Tabel 4.8

Pertanyaan 4 : Saya mampu mencapai target yang telah diberikan

Butir 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	6.0	6.0	6.0
Setuju	27	54.0	54.0	60.0
sangat setuju	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa sebanyak 27 orang menjawab setuju (57%), 20 orang menjawab sangat setuju (40%). Dan sisanya 3 orang memilih netral (6%). Jadi dapat dilihat dari jawaban responden yang paling banyak menjawab setuju yakni sebanyak 27 orang (57%) jadi dapat disimpulkan bahwa responden mampu mencapai target yang sudah diberikan.

Tabel 4.9

Pertanyaan 5 : Disetiap pekerjaan saya sudah ada orang yang bertanggung jawab

Butir 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
Netral	5	10.0	10.0	18.0
Setuju	15	30.0	30.0	48.0
sangat setuju	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa sebanyak 26 orang menjawab sangat setuju (52%), 15 orang menjawab setuju (30%), 5 orang memilih netral (10%), dan sisanya 4 orang menjawab tidak setuju (8%). Jadi dapat dilihat dari jawaban responden yang paling banyak menjawab sangat setuju yakni sebanyak 26 orang (52%) jadi dapat disimpulkan bahwa disetiap pekerjaan responden sudah ada yang bertanggung jawab pada setiap divisi nya.

Tabel 4.10**Pertanyaan 6: Pekerjaan saya sudah dibagikan sesuai dengan divisi yang ada**

Butir 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
Netral	11	22.0	22.0	24.0
Setuju	33	66.0	66.0	90.0
sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa sebanyak 33 orang menjawab setuju (66%), 5 orang menjawab sangat setuju (10%), 11 orang memilih netral (22%), dan 1 orang menjawab tidak setuju (2%). Jadi dapat dilihat dari jawaban responden yang paling banyak menjawab setuju yakni sebanyak 33 orang (66%) jadi dapat disimpulkan bahwa pekerjaannya sudah dibagikan sesuai dengan divisi yang ada.

Tabel 4.11**Pertanyaan 7: Perusahaan memberikan kesempatan yang jelas untuk promosi Jabatan**

Butir 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	10	20.0	20.0	20.0
tidak setuju	6	12.0	12.0	32.0
Netral	14	28.0	28.0	60.0
Setuju	14	28.0	28.0	88.0
sangat setuju	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa sebanyak 14 orang menjawab setuju dan Netral (28%), 6 orang menjawab sangat setuju (12%), 6 orang menjawab tidak setuju (12%), dan 10 orang menjawab tidak setuju (20%). Jadi dapat dilihat dari jawaban responden yang paling banyak menjawab setuju dan netral yakni 14 orang menjawab setuju (28%) dan 14 orang menjawab netral (28%), jadi dapat disimpulkan bahwa kesempatan untuk promosi dan kenaikan jabatan masih 50:50, belum adanya ukuran dan kejelasan untuk kenaikan jabatan.

b. Data Variabel X2 (Kemampuan Fisik)

Karakteristik Kemampuan Fisik diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan diwujudkan menjadi 4 (empat) pertanyaan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh seperti yang tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 4.12

Pertanyaan 1: Dalam pekerjaan saya dituntut untuk memiliki kekuatan baik kekuatan fisik ataupun non fisik

Butir 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	4.0	4.0	4.0
Setuju	24	48.0	48.0	52.0
Sangat setuju	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa sebanyak 24 orang menjawab setuju dan Sangat Setuju (48%), dan 2 Orang menjawab Netral. Jadi dapat dilihat dari jawaban responden yang paling banyak menjawab setuju dan sangat setuju, yakni 24 orang menjawab setuju (48%), dan 24 orang menjawab sangat setuju (48%). Ini membuktikan bahwa benar adanya pekerjaannya dituntut untuk memiliki kekuatan baik kekuatan secara fisik ataupun non fisik.

Tabel 4.13

Pertanyaan 2 : Saya bekerja dengan fleksibel

Butir 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	34.0	34.0	34.0
Setuju	24	48.0	48.0	82.0
Sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa sebanyak 24 orang menjawab setuju (48%), 9 orang menjawab sangat setuju (18%), dan 17 Orang menjawab tidak setuju (34%). Jadi dapat dilihat dari jawaban responden yang paling banyak menjawab setuju yakni sebanyak 24 orang (48%). Ini membuktikan bahwa benar adanya responden bekerja secara fleksibel. Sedangkan mereka yang merasa tidak bekerja dengan fleksibel yakni sebanyak 17 orang (34%) bisa jadi karena hal yang tidak mungkin dikerjakan secara fleksibel.

Tabel 4.14

Pertanyaan 3 : Ketika bekerja saya harus memiliki stamina yang baik

Butir 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Netral	2	4.0	4.0	6.0
Setuju	32	64.0	64.0	70.0
Sangat setuju	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa sebanyak 32 orang menjawab setuju (64%), 15 orang menjawab sangat setuju (15%), 2 orang menjawab netral (4%), dan sisanya 1 orang menjawab tidak setuju (2%). Jadi dapat dilihat dari jawaban responden yang paling banyak menjawab setuju yakni sebanyak 32 orang (64%). Ini membuktikan benar adanya bahwa ketika bekerja diharuskan memiliki stamina yang baik

Tabel 4.15

Pertanyaan 4 : Saya harus mampu memiliki kecepatan bergerak ketika bekerja

Butir 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	2.0	2.0	2.0
Setuju	33	66.0	66.0	68.0
Sangat setuju	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa sebanyak 33 orang menjawab setuju (66%), 16 orang menjawab sangat setuju (32%), dan 1 Orang menjawab netral (2%). Jadi dapat dilihat dari jawaban responden yang paling banyak menjawab setuju yakni sebanyak 33 orang (66%). Ini membuktikan bahwa benar adanya responden harus memiliki kecepatan bergerak ketika bekerja, karena dituntut untuk menyelesaikan beberapa target.

c. Data Variabel X3 (Kerjasama Tim)

Karakteristik Kerjasama Tim diukur menggunakan 5 (lima) indikator dan diwujudkan menjadi 5 (lima) pertanyaan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh seperti yang tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 4.16

Pertanyaan 1: Ketika bekerja saya diwajibkan untuk selalu bekerjasama dalam pekerjaan

Butir 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Netral	4	8.0	8.0	10.0
Setuju	19	38.0	38.0	48.0
Sangat Setuju	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa sebanyak 26 orang menjawab sangat setuju (52%), 19 orang menjawab sangat setuju (38%), 4 Orang menjawab netral (2%), dan 1 orang tidak setuju (2%). Jadi dapat dilihat dari jawaban responden yang paling banyak menjawab sangat setuju yakni sebanyak 26 orang (52%). Ini membuktikan bahwa benar adanya responden harus bekerjasama ketika melakukan pekerjaan.

Tabel 4.17

Pertanyaan 2 : Saya dan rekan kerja saya diharuskan untuk berbagi informasi dalam pekerjaan

Butir 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Netral	6	12.0	12.0	14.0
Setuju	36	72.0	72.0	86.0
Sangat Setuju	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa sebanyak 36 orang menjawab setuju (72%), 7 orang menjawab sangat setuju (14%), 6 Orang menjawab netral (12%), dan 1 orang tidak setuju (2%). Jadi dapat dilihat dari jawaban responden yang paling banyak menjawab setuju yakni sebanyak 36 orang (72%). Ini membuktikan bahwa benar adanya responden harus berbagi informasi ketika bekerja, baik informasi tentang pekerjaan ataupun yang lainnya.

Tabel 4.18

Pertanyaan 3: Ketika bekerja baik itu sesama karyawan ataupun atasan diminta untu saling memberi

Butir 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	10.0	10.0	10.0
Netral	4	8.0	8.0	18.0
Setuju	23	46.0	46.0	64.0
Sangat Setuju	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa sebanyak 23 orang menjawab setuju (46%), 18 orang menjawab sangat setuju (36%), 4 Orang menjawab netral (8%), dan 5 orang tidak setuju (10%). Jadi dapat dilihat dari jawaban responden yang paling banyak menjawab setuju yakni sebanyak 23 orang (46%). Ini membuktikan bahwa benar adanya ketika bekerja diminta untuk saling memberi baik sesama karyawan maupun atasan.

Tabel 4.19

Pertanyaan 4: Sebelum memulai bekerja terlebih dahulu sudah memiliki niat untuk mampu bekerjasama dan dorongan untuk bekerjasama

Butir 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	2.0	2.0	2.0
Setuju	23	46.0	46.0	48.0
Sangat Setuju	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat dilihat bahwa sebanyak 26 orang menjawab setuju (52%), 23 orang menjawab sangat setuju (46%), dan 1 Orang menjawab netral (2%). Jadi dapat dilihat dari jawaban responden yang paling banyak menjawab setuju yakni sebanyak 26 orang (52%). Ini membuktikan bahwa benar adanya responden harus memiliki niat untuk bisa bekerjasama ketika melakukan pekerjaan, karena dengan adanya kerjasama memudahkan dalam pekerjaan.

Tabel 4.20

Pertanyaan 5: Pekerjaan ini mewajibkan saya untuk memiliki kemampuan untuk produktif ketika sedang bekerja baik individu ataupun tim

Butir 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Netral	1	2.0	2.0	4.0
Setuju	20	40.0	40.0	44.0
Sangat Setuju	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat dilihat bahwa sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju (56%), 20 orang menjawab sangat setuju (40%), 1 orang menjawab netral (2%), dan 1 orang tidak setuju (2%). Jadi dapat dilihat dari jawaban responden yang paling banyak menjawab sangat setuju yakni sebanyak 28 orang (56%). Ini membuktikan bahwa benar adanya responden harus memiliki sikap produktif ketika bekerja baik ketika bekerja secara tim maupun individual.

d. Data Variabel Y (*Turnover* Karyawan)

Karakteristik *Turnover* Karyawan diukur menggunakan 5 (lima) indikator dan diwujudkan menjadi 5 (lima) pertanyaan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh seperti yang tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 4.21

Pertanyaan 1: Saya mempertimbangkan kesehatan dan keselamatan ketika sedang bekerja

Butir 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	4.0	4.0	4.0
Setuju	31	62.0	62.0	66.0
Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat dilihat bahwa sebanyak 31 orang menjawab setuju (62%), 17 orang menjawab sangat setuju (34%), dan 2 Orang menjawab netral (4%). Jadi dapat dilihat dari jawaban responden yang paling banyak menjawab setuju yakni sebanyak 31 orang (62%). Ini membuktikan bahwa benar adanya responden harus mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan ketika bekerja

Tabel 4.22

Pertanyaan 2: Saya selalu bersikap profesional dengan karyawan lainnya ketika bekerja

Butir 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	9	18.0	18.0	18.0
Setuju	25	50.0	50.0	68.0
Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat dilihat bahwa sebanyak 25 orang menjawab setuju (50%), 16 orang menjawab sangat setuju (32%), dan 9 Orang menjawab netral (18%). Jadi dapat dilihat dari jawaban responden yang paling banyak menjawab setuju yakni sebanyak 25 orang (50%). Ini membuktikan bahwa benar adanya responden harus bersikap profesional dengan karyawan lainnya ketika bekerja.

Tabel 4.23

Pertanyaan 3: Saya bekerja dengan mempertimbangkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya

Butir 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	6.0	6.0	6.0
Setuju	31	62.0	62.0	68.0
Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat dilihat bahwa sebanyak 31 orang menjawab setuju (62%), 16 orang menjawab sangat setuju (32%), dan 3 Orang menjawab netral (6%). Jadi dapat dilihat dari jawaban responden yang paling banyak menjawab setuju yakni sebanyak 31 orang (62%). Ini membuktikan bahwa benar adanya responden harus bekerja dengan mempertimbangkan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Tabel 4.24

Pertanyaan 4 : Saya akan mempertimbangkan pengembangan karir kedepan

Butir 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	10.0	10.0	10.0
Netral	3	6.0	6.0	16.0
Setuju	9	18.0	18.0	34.0
Sangat Setuju	33	66.0	66.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.24 dapat dilihat bahwa sebanyak 33 orang menjawab sangat setuju (66%), 9 orang menjawab sangat setuju (18%), 3 Orang menjawab netral (6%), dan 5 orang menjawab tidak setuju (10%) . Jadi dapat dilihat dari jawaban responden yang paling banyak menjawab setuju yakni sebanyak 33 orang (66%). Ini membuktikan bahwa benar adanya responden mempertimbangkan karirnya kedepannya.

Tabel 4.25

Pertanyaan 5: Saya menuntut kompensasi saya apabila tidak diberikan sesuai dengan kesepakatan

Butir 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	11	22.0	22.0	22.0
Setuju	12	24.0	24.0	46.0
Sangat Setuju	27	54.0	54.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.25 dapat dilihat bahwa sebanyak 27 orang menjawab sangat setuju (54%), 12 orang menjawab setuju (24%), dan 11 Orang menjawab netral (22%). Jadi dapat dilihat dari jawaban responden yang paling banyak menjawab setuju yakni sebanyak 27 orang (54%). Ini membuktikan bahwa karyawan akan menuntut kompensasi jika tidak diberikan sesuai kesepakatan.

5. Analisis dan Evaluasi

Berdasarkan jumlah pertanyaan yakni 21 pertanyaan, untuk variabel X1 dengan jumlah 7 pertanyaan, variabel X2 dengan jumlah 4 pertanyaan, variabel X3 dengan jumlah 5 pertanyaan, yang kemudian variabel Y dengan jumlah pertanyaan. Untuk menguji hubungan antara variabel dengan perhitungan statistik. Tabel pendukung dapat dilihat pada tabel statistik lampiran SPSS.

6. Uji Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah kuisisioner. Sebuah kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji Validitas merupakan persamaan data yang dibuat laporan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian (Sugiyono 2018:267)

Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, dilakukan dengan cara mengkorelasi tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Jika nilai koefisiennya sama atau diatas 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid. Tapi jika nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk lebih jelasnya perhatikan tabel berikut ini, untuk uji validitas masing-masing dari variabel.

Tabel 4.26 Uji Validitas X1 (*Job Desc*)

	Corrected Item- Total Correlation	Standar	Keterangan
butir1	.651	0.3	Valid
butir1	.600	0.3	Valid
butir3	.754	0.3	Valid
butir4	.754	0.3	Valid
butir5	.763	0.3	Valid
butir6	.647	0.3	Valid
butir7	.683	0.3	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, hasil ouput dari SPSS diketahui nilai *Corrected Item Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antar skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) pertanyaan pada variabel *Job Desc*, dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,3.

Tabel 4.27 Uji Validitas X2 (Kemampuan Fisik)

	Corrected Item- Total Correlation	Standar	Keterangan
butir1	.671	0.3	Valid
butir1	.697	0.3	Valid
butir3	.652	0.3	Valid
butir4	.625	0.3	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, hasil ouput dari SPSS diketahui nilai *Corrected Item Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antar skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) pertanyaan pada variabel Kemampuan Fisik, dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,3.

Tabel 4.28 Uji Validitas X3 (Kerjasama Tim)

	Corrected Item- Total Correlation	Standar	Keterangan
butir1	.791	0.3	Valid
butir1	.758	0.3	Valid
butir3	.643	0.3	Valid
butir4	.668	0.3	Valid
butir5	.653	0.3	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, hasil ouput dari SPSS diketahui nilai *Corrected Item Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antar skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) pertanyaan pada variabel Kerjasama Tim, dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,3.

Tabel 4.29 Uji Validitas Y (*Turnover Karyawan*)

	Corrected Item- Total Correlation	Standar	Keterangan
butir1	.634	0.3	Valid
butir1	.688	0.3	Valid
butir3	.689	0.3	Valid
butir4	.738	0.3	Valid
butir5	.781	0.3	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, hasil ouput dari SPSS diketahui nilai *Corrected Item Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antar skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) pertanyaan pada variabel Turnover Karyawan, dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,3

b. Pengujian Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah merupakan uji untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan dari hasil dari pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengukuran uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan cara *one shot* (pengukuran sekali saja). Pengukuran variabelnya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lainnya untuk mengukur korelasi antara pertanyaan dan jawaban. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,600 (Ghozali dalam Agung 2018). Berikut ini uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.30 Uji Reliabilitas X1 Job Desc

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.682	7

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, hasil output SPSS diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,682 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yakni sebanyak 7 butir pertanyaan pada variabel *Job Desc* adalah reliabel atau handal.

Tabel 4.31 Uji Reliabilitas X2 Kemampuan Fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	4

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, hasil output SPSS diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,789 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yakni sebanyak 4 butir pertanyaan pada variabel Kemampuan Fisik adalah reliabel atau handal.

Tabel 4.32 Uji Reliabilitas X3 Kerjasama Tim

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.699	5

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, hasil output SPSS diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,699 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yakni sebanyak 5 butir pertanyaan pada variabel Kerjasama Tim adalah reliabel atau handal.

Tabel 4.33 Uji Reliabilitas Y Turnover Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	5

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver 16.0 (2021)

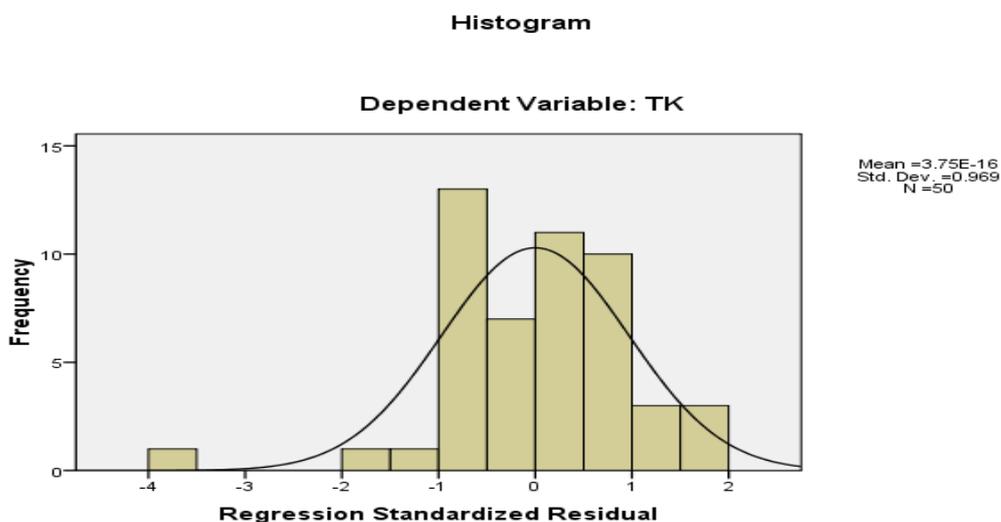
Berdasarkan tabel 4.33 diatas, hasil output SPSS diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,715 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa

pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yakni sebanyak 5 butir pertanyaan pada variabel *Turnover Karyawan* adalah reliabel atau handal.

7. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik yakni yang memiliki data normal atau mendekati normal. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan grafik dan kurva yang menggunakan alat bantu SPSS 16 dengan perhitungan regresi. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut

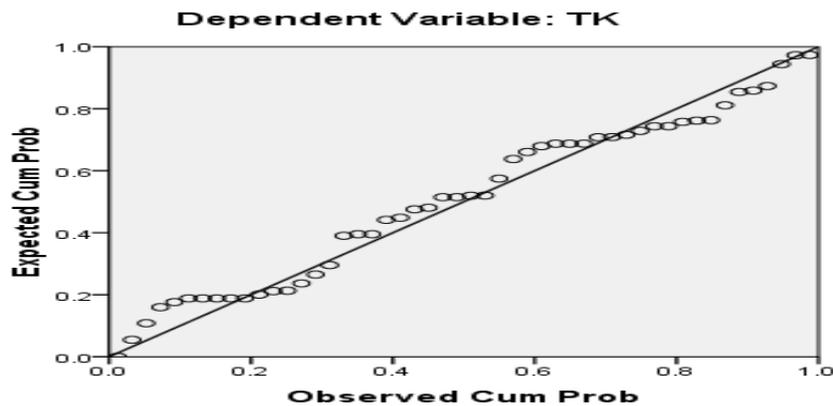


Gambar 4.2 Histogram Regresion standardized residual

Sumber: Pengolahan Program Analisis Statistik SPSS 16.0

Dapat dilihat dari Gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa data menunjukkan distribusi normal, karena memiliki kecembungan yang seimbang di tengah dan membentuk lonceng.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 Kurva PP Plot

Dapat dilihat dari histogram kurva pp plot bahwa titik-titik menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Namun apabila titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal atau secara grafik tidak menunjukkan pola distribusi normal dapat disimpulkan bahwa data tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan distribusi normal dan membuktikan bahwa sebaran data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian ini dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance*

dan VIF-nya. Apabila nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10 maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan semua variabel tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.34 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	7.475	1.956				3.821
Job Desc	.561	.127	.502	4.429	.000	.819	1.221
Kemampuan Fisik	.280	.065	.534	4.305	.000	.775	1.291
Kerjasama Tim	.541	.132	.422	1.704	.000	.751	1.233

a. Dependent Variable:
Turnover Karyawan

Sumber: Pengolahan Program Analisis Statistik SPSS 16.0

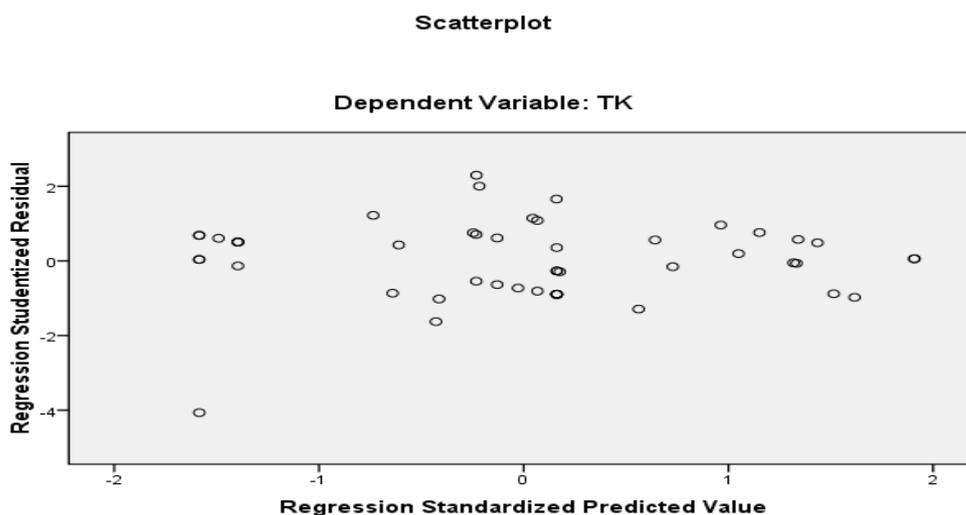
Untuk melihat hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini, perhatikan tabel 4.34 pada bagian *Tolerance* dan VIF. Nilai VIF untuk variabel *Jobdesc* yaitu 1,221 dengan nilai *Tolerance* 0,819. Untuk Variabel Kemampuan Fisik nilai VIF nya 1,291 dengan nilai *tolerance* 0,775. Dan untuk variabel Kerjasama Tim nilai VIF nya 1.233 dengan nilai *Tolerance* 0,751

Hal ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* yang besarnya > 0,1 dan nilai VIF variabel <10 maka semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak mengalami multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari sebuah pengamatan. Jika variance residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas. Tetapi jika varians residual suatu pengamatan dengan yang lainnya berbeda disebut heterokedastisitas.

Model regresi yang baik, adalah jika tidak terjadi heterokedastisitas, dan salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dan dengan residualnya (SRESID). Atau dengan melihat ada atau tidaknya pola titik pada grafik *scatter plot* antar SRESID dan ZPRED yang dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan pada sumbu X adalah residual yang telah distandarized. Hasil pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dalam Gambar 4.4.



Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Pengolahan Program Analisis Statistik SPSS 16.0

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, serta menyebar di atas dan di bagian bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian. Jika ada pola tertentu yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar dan menyempit) maka terjadi heterokedastisitas dan tidak layak digunakan dalam penelitian. Dan jika tidak ada membentuk suatu pola, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian tersebut. Yang artinya variabel dalam penelitian tersebut bebas dari masalah heterokedastisitas.

8. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier berganda bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial atau simultan terhadap variabel terikatnya. Adapun hasilnya dapat kita lihat dari tabel 4.35 dibawah ini.

Tabel 4.35 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.475	1.956		3.821	.000
	Job Desc	.561	.127	.502	4.429	.000
	Kemampuan Fisik	.280	.065	.534	4.305	.000
	Kerjasama Tim	.541	.132	.422	4.100	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber: Pengolahan Program Analisis Statistik SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.35 diatas, maka persamaan regresi dibawah ini adalah sebagai berikut

$$a = 7.475$$

$$X_1 = 0.561$$

$$X_2 = 0.280$$

$$X_3 = 0.541$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk tiga prediktor (*Job Desc*, *Kerjasama Tim*, dan *Kemampuan Fisik*) adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,475 + 561 (X_1) + 280 (X_2) + 541 (X_3) + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover* Karyawan

X1 = *Job Desc*

X2 = *Kemampuan Fisik*

X3 = *Kerjasama Tim*

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta dari persamaan diatas sebesar 7,475 angka tersebut menunjukkan bahwa jika $X_1 = \textit{Job Desc}$, $X_2 = \textit{Kemampuan Fisik}$ dan $X_3 = \textit{Kerjasama Tim}$ adalah konstan atau $X=0$, maka *Turnover* Karyawan sebesar 7,475.
2. X_1 (*Job Desc*) menunjukkan nilai koefisien sebesar (561). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor *Job Desc* sebesar 1% terhadap *Turnover*

Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 561 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

3. X2 (Kemampuan Fisik) menunjukkan nilai koefisien sebesar (280). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor Kemampuan Fisik sebesar sebesar 1% terhadap *Turnover* Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 280 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
4. X3 (Kerjasama Tim) menunjukkan nilai koefisien sebesar (541). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor Kerjasama Tim sebesar sebesar 1% terhadap *Turnover* Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 541 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

b. Uji -t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji parsial atau disebut juga dengan uji t dalam analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri sendiri/ masing-masing variabel) yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Jika nilai Sig $<$ 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig $>$ 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.36 Uji – t (Secara parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.475	1.956		3.821	.000
	Job Desc	.561	.127	.502	4.429	.000
	Kemampuan Fisik	.280	.065	.534	4.305	.000
	Kerjasama Tim	.541	.132	.422	4.100	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber: Pengolahan Program Analisis Statistik SPSS 16.0 (2021)

1. Variabel X1 (*Job Desc*) Nilai Th (4,429) > Tt (2,011) dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak yang artinya *Job Desc* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan.
2. Variabel X2 (Kemampuan Fisik) Nilai Th (4,305) > Tt (2,011) dan sig 0,000 < 0,05 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak yang artinya Kemampuan Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan.
3. Variabel X3 (Kerjasama Tim) Nilai Th (4.100) < Tt (2,011) dan sig 0,000 < 0,05 sehingga Ha diterima dan H0 ditolak, yang artinya Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan.

c. Uji –F (Uji Secara Simultan)

Pengujian Simultan adalah merupakan pengujian secara bersama-sama maka jika nilai F hitung > F tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai F hitung < F tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Jika nilai Sig < 0,00 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig. > 0,00 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.37 Uji -F

ANOVA ^d						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.550	3	33.183	12.673	.000 ^a
	Residual	120.450	46	2.618		
	Total	220.000	49			

a. Predictors: (Constant), Job Desc, Kemampuan Fisik, Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber: *Pengolahan Program Analisis Statistik SPSS 16.0 (2021)*

Dari uji ANOVA atau Uji F diatas nilai F hitung sebesar 12,673 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 2,80 atau F hitung $12,673 > F$ tabel 2,80 dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *Turnover* Karyawan atau dapat dikatakan bahwa ketiga variabel bebas *Job Desc*, Kemampuan Fisik dan Kerjasama Tim secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yang pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam setiap menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam setiap menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Ghozali (2018:97).

Tabel 4.38 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.417	1.61817

a. Predictors: (Constant), Job Desc, Kemampuan Fisik, Kerjasama Tim

Sumber: Pengolahan Program Analisis Statistik SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.38 besarnya R Square adalah 0,417. Hal ini berarti 41,7% variabel *Turnover* Karyawan dapat dijelaskan dari ketiga variabel *Job Desc*, Kemampuan Fisik dan Kerjasama Tim, sedangkan sisanya (100% - 45,3% = 54,7%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model dalam penelitian yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penjelasan berdasarkan data diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan hasil uji $-t$, dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Desc*, secara parsial berpengaruh positif dan **signifikan** terhadap *Turnover* Karyawan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa.
2. Berdasarkan hasil uji $-t$, dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Fisik, secara parsial berpengaruh positif dan **signifikan** terhadap *Turnover* Karyawan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa.
3. Berdasarkan hasil uji $-t$, dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama tim, secara parsial berpengaruh positif dan **signifikan** terhadap *Turnover* Karyawan PT. Inti Khatulistiwa Perkasa
4. Berdasarkan hasil Uji $-F$ variabel *Job Desc*, Kemampuan Fisik, dan Kerjasama Tim secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima.
5. Berdasarkan hasil Uji R^2 besarnya R Square adalah 0,417. Hal ini berarti 41,7% variabel *Turnover* Karyawan dapat dijelaskan dari ketiga variabel *Job Desc*, Kemampuan Fisik dan Kerjasama Tim, sedangkan sisanya ($100\% - 45,3\% = 54,7\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model dalam penelitian yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

B.Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, diketahui bahwa semua variabel mempengaruhi *Turnover* Karyawan pada PT. Inti Khatulistiwa Perkasa. Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan perusahaan memberikan perhatian lebih kepada karyawannya yang bekerja secara tim, baik mengubah strateginya bagaimana caranya agar para karyawan yang ada mampu bekerjasama dengan baik ketika bekerja sama dengan pekerja yang lainnya.
2. Perusahaan disarankan untuk bisa membangun kerjasama tim yang baik didalam sebuah pekerjaan. Karena seringkali karena kerjasama tim yang tidak baik menimbulkan beberapa masalah ketika sedang bekerja. Saat kerjasama yang baik tidak ada maka pekerjaan yang membutuhkan saling kerjasama akan mengalami keterhambatan dalam prosesnya.
3. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar bisa memberikan dan memperhatikan terkait faktor-faktor yang mungkin akan mempengaruhi *turnover* karyawan
4. Diharapkan kepada pihak universitas agar bisa memberikan fasilitas untuk mendukung sarana dan prasarana penelitian, sehingga mampu meningkatkan pemahaman untuk mahasiswa dalam melakukan penelitian lebih lanjut.
5. Bagi Peneliti selanjutnya, hendaknya menambah variabel yang ada misalnya mengenai Stress Kerja, Job Spesification, ataupun Pemberian Kompensasi

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, (2015). *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan, dan Utama, I Wayan M (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arini, Kiki Rindy et al, (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Djombang Baru). Universitas Brawijaya.
- Askolani, dan Machdalena, Ressi, (2012). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia.
- BrightHR, “How To Calculate Staff Turnover?” Article, 2019. [Online].
Available: <https://www.brighthr.com/articles/culture-and-performance/staff-turnover-calculation>.
- Donni Junni Priansa, (2014). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2002.

Hasibuan, Malayu S.P (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Kreitner dan Angelo Kinicki, (2014). *Perilaku Organisasi Edisi Kesembilan*.

Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Manullang, (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Mardiana I, Hubies A.V.S, dan Panjaitan N.K Panjaitan, (2014). Hubungan

Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions* pada Perawat Rumah Sakit

Dhuafa, 9(2),119–130.

Mariya, Razzaghian dan Ghani, Usman. (2014): *Effect of Workplace Bullying on Turnover Intention of Faculty Members: A Case Of Private Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistn. Bussiness & Economic Review*. Vol.6 (1)

Mbah, S.E. Dan Ikemefuna, C.O. (2012): *Job Satisfication and employees Turnover Intention in Total Nigeria Plc. In Lagos State. International Journal of Humanities and Sosial Science*. Vol 2, No 14.

Putra dan Wibawa. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT.Autobagus Rent Car Bali. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.

Robbin, Stephen dan Judge, Timothy, (2009). *Perilaku Organisasi, Edisi 12*

Jakarta: Salemba Empat.

Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2019). Communication and Customer Relations Strategy in Improving Hotel Guests' Satisfaction in Samosir Tourism Area, North Sumatra, Indonesia. *International Journal of Management (IJM)*, 10(6)

Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2021). Visitor Relationship Marketing: A Case Study in Samosir Tourism Area. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 5202-5208.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugito, S., & Saragih, M. G. (2020). The Effect Of Digital Economy On The Growth Of Social Media Users And Non-Cash Economic Transactions: The Effect Of Digital Economy On The Growth Of Social Media Users And Non-Cash Economic Transactions. *Jurnal Mantik*, 4(2), 1192-1199.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,CV.
- Tim Penulis TSM. (2015). *Menyusun Jod Desc*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Varshney, Deepanjana, (2014). *Impact of Self-Concept on Turnover Intention; an empirical Study. American International Journal of Contemporary Research*.Vol 4, No. 10.
- Wibowo, (2015). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Kedua*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yussy Santoso dan Ronnie R Masman, (2015): *Organization Design and Job Analysis*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.