

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TEND TO TURN OUT*  
*INTENTION* KARYAWAN J&T CARGO CABANG BALI**



Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana  
Terapan Progam Studi RPL Manajemen Bisnis Internasional  
Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

**Oleh:**

**I KOMANG SUDIRMANDO**

**NIM: 2315764033**

**PROGRAM STUDI RPL MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**POLITKENK NEGERI BALI**

**2024**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TEND TO TURN OUT*  
*INTENTION* KARYAWAN J&T CARGO CABANG BALI**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana  
Terapan Progam Studi RPL Manajemen Bisnis Internasional  
Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

**Oleh:**

**I KOMANG SUDIRMANDO**

**NIM: 2315764033**

**PROGRAM STUDI RPL MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**POLITKENK NEGERI BALI**

**2024**

## PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

1. Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tend To Turn  
Out Intention Karyawan J&T Cargo Cabang Bali
2. Penulis
  - a. Nama : I KOMANG SUDIRMANDO
  - b. Nim : 2315764033
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : RPL D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 09 Agustus 2024

Menyetujui :

Pembimbing I,



Ida Bagus Sanjaya, SE,MM

NIP 196307301989031002

Pembimbing II,



Ni Made Kariati, S.Kom., M.Cs.

NIP 197712152006042001

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TEND TO TRUN OUT INTENTION*  
KARYAWAN J&T CARGO CABANG BALI**

Oleh:

I Komang Sudirmando

NIM: 2315764033

Disahkan :

Penguji I

Ni Ketut Lasmini, SE., M.Agb.  
NIP. 196512161990032002

Ketua Penguji

Ni Made Kariati, S.Kom., M.Cs.  
NIP. 197712152006042001

Penguji II

Putu Sandra Putri Astariani, S.S. M.Hum  
NIP. 8089701

Mengetahui  
Jurusan Administrasi Bisnis,  
Ketua

  
Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D  
NIP 196409291990032000

Badung, 09 Agustus 2024  
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional,  
Ketua

  
Ketut Vini Elfarosa, SE., MM.  
NIP 197612032008122001

## MOTTO

“WHATEVER YOU ARE, BE A GOOD ONE”

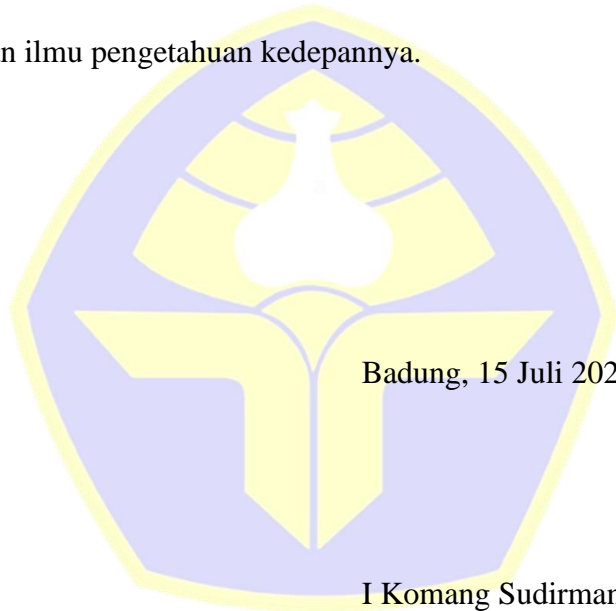
## PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *TEND TO TURN OUT INTENTION* Karyawan J&T Cargo Cabang Bali”** tepat pada waktunya. Atas terselesainya penelitian ini, maka penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, saudara dan keluarga yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan moril, nasehat dan doa untuk kesuksesan penulis.
2. Bapak Ida Bagus Sanjaya, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran, memberikan motivasi serta memberikan petunjuk selama penyusunan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan tepat waktu.
3. Ibu Ni Made Kariati, S.Kom., M.Cs. selaku Dosen Pembimbing II yang juga membimbing penulis dengan sabar, memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

4. Rekan-rekan terdekat penulis, serta teman-teman D4 RPL MBI yang tidak bisa disebutkan satu persatu atas dukungan, motivasi kesetiaan selama penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini akan lebih sempurna jika mendapatkan masukan dari para pembaca, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi tercapainya kesempurnaan dalam skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi perkembangan dunia industri dan ilmu pengetahuan kedepannya.



Badung, 15 Juli 2024

I Komang Sudirmando

POLITEKNIK NEGERI BALI

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKIRPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *TEND TO TURN OUT INTENTION* Karyawan J&T Cargo Cabang Bali**” adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

POLITEKNIK NEGERI BALI

Badung, 14 Juli 2023

Yang Menyatakan,

A 10,000 Rupiah Indonesian postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'SEPUAN RIBU RUPIAH', 'TBL', 'METERA', and 'TEMPORER'. The serial number '5A545AJX017204510' is visible at the bottom.

I Komang Sudirmando

## ABSTRAK

Terlihat bahwa jumlah turnover karyawan cenderung meningkat atau lebih besar jumlah karyawan yang keluar yaitu 72 dibanding karyawan masuk yaitu 65 pada dalam satu tahun tertentu, yang dapat menjadi perhatian bagi manajemen perusahaan untuk mengidentifikasi penyebabnya dan mengambil langkah-langkah untuk mengurangi turnover di masa depan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Tend To Turn Out Intention* karyawan J&T Cargo Cabang Bali untuk mengetahui upaya untuk mengurangi *Tend To Turn Out* karyawan J&T Cargo Cabang Bali. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Tend To Turn Out Intention* Karyawan J&T Cargo Cabang Bali meliputi Faktor Individu (Usia, Jenis Kelamin, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Status Perkawinan) dan faktor eksternal (Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Manajemen Tim, Kebijakan Kompensasi dan Insentif, Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Budaya Kerja, Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja, Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

**Kata Kunci:** *Tend To Turn Out Intention*, Faktor Internal, Faktor Eksternal, J&T Cargo Cabang Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI



## **ABSTRACT**

*It is seen that the number of employee turnover tends to increase or is greater than the number of employees who leave, which is 72 compared to employees who enter, which is 65 in a particular year, which can be a concern for company management to identify the causes and take steps to reduce turnover in the future. This study aims to determine the factors that influence the Tend To Turn Out Intention of J&T Cargo Bali Branch employees to determine efforts to reduce the Tend To Turn Out of J&T Cargo Bali Branch employees. This study uses qualitative descriptive analysis with data collection methods through observation, interviews and documentation. The results of the study show that the factors that influence the Tend to Turn Out Intention of J&T Cargo Bali Branch Employees include Individual Factors (Age, Gender, Work Experience, Work Motivation, Marital Status) and external factors (Work Environment, Job Satisfaction, Career Development, Team Management, Compensation and Incentive Policies, Involvement in Decision Making, Work Culture, Workload and Work-Life Balance, Employee Training and Development Programs*

**Keywords: Tend to Turn Out Intention, Internal Factors, External Factors, J&T Cargo Bali Branch**

POLITEKNIK NEGERI BALI

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *TEND TO TURN OUT INTENTION* Karyawan J&T Cargo Cabang Bali**” dengan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi syarat kelulusan Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Binsis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Bali.

Dalam kesempatan yang baik ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada pihak – pihak yang telah mendukung sehingga penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari semua pihak dalam menyelesaikan laporan ini. Ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. **Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom.**, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali
2. **Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D**, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang sudah mengizinkan penulis melakukan kegiatan pembelajaran pada kelas RPL MBI 2022

3. **Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.**, selaku Ketua Prodi D4 Manajemen Bisnis Internasional, Politeknik Negeri Bali
4. **Bapak Ida Bagus Sanjaya, SE., MM**, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan petunjuk, masukan, dan nasehat yang sangat berguna
5. **Ibu Ni Made Kariati, S.Kom., M.Cs.** selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan, penulisan, format kerapian dan waktunya untuk membimbing selama proses penyusunan skripsi
6. Bapak dan Ibu Dosen Administrasi Bisnis yang telah mendidik dan memberikan materi pembelajaran serta seluruh staf pegawai yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan
7. Seluruh rekan-rekan mahasiswa D4 RPL Manajemen Bisnis Internasional yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuan dalam pembuatan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini, baik dari segi materi maupun penyajian laporan ini. Masih memerlukan kritik dan saran yang sangat bermanfaat bagi penulis untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak.

Badung, 16 Agustus 2024

## DAFTAR ISI

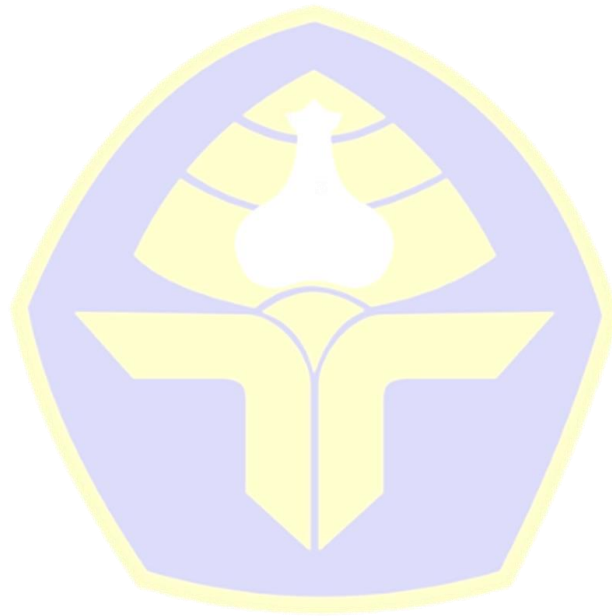
<b>KULIT MUKA</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kontribusi Penelitian .....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Telaah Teori.....	12
2.1.1 Teori Manajemen.....	12
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	19
2.1.5 <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	21

2.2	Kajian Empiris.....	22
2.3	Kerangka Penelitian.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>29</b>
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.2	Objek Penelitian .....	29
3.3	Jenis Data .....	29
3.4	Sumber Data .....	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.6	Teknik Analisis Data .....	32
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>34</b>
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	34
4.1.1	Sejarah J&T Cargo .....	34
4.1.2	Bidang Usaha.....	35
4.1.3	Struktur Organisasi.....	37
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan.....	40
4.3	Implikasi Penelitian .....	62
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>76</b>
5.1	Kesimpulan.....	76
5.2	Saran.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>80</b>

POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR TABEL

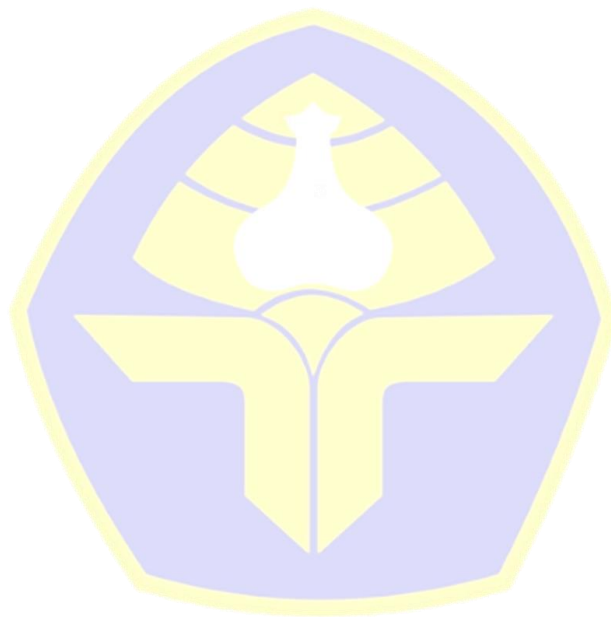
<b>Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan J&amp;T Bali di tahun 2023.....</b>	<b>7</b>
<b>Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....</b>	<b>23</b>
<b>Tabel 4.1 Hasil Wawancara Faktor Internal.....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 4.2 Hasil Wawancara Faktor Eksternal.....</b>	<b>48</b>



POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1. Kerangka Penelitian J&amp;T Cargo .....</b>	<b>28</b>
<b>Gambar 4.1 Bidang Usaha J&amp;T Cargo.....</b>	<b>36</b>
<b>Gambar 4.2. Struktur Organisasi J&amp;T Cargo .....</b>	<b>37</b>



POLITEKNIK NEGERI BALI

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perubahan besar dalam lingkungan demografis dan global yang dipicu oleh revolusi industri 4.0 telah mengubah cara perusahaan beroperasi secara fundamental. Revolusi ini mendorong perusahaan-perusahaan di seluruh dunia untuk meninggalkan sistem manual mereka dan beralih ke otomatisasi. Tujuan utama dari restrukturisasi ini adalah untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan responsivitas perusahaan terhadap perubahan pasar yang cepat (Ariyani 2022). Untuk berhasil dalam transformasi ini, organisasi membutuhkan sinergi penuh dari sumber daya manusia yang mereka miliki. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen organisasi yang fokus pada pengelolaan orang-orang yang bekerja di dalamnya. Tujuan utama MSDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, produktif, dan terampil untuk mencapai tujuan dan visinya. Ini berarti bahwa *Human Resource Management (HRM)* tidak hanya harus mengelola aspek administratif, tetapi juga harus menjadi katalisator utama dalam memfasilitasi perubahan. Mereka dituntut untuk menjadi lebih adaptif dan inovatif dalam mengelola dan mengembangkan



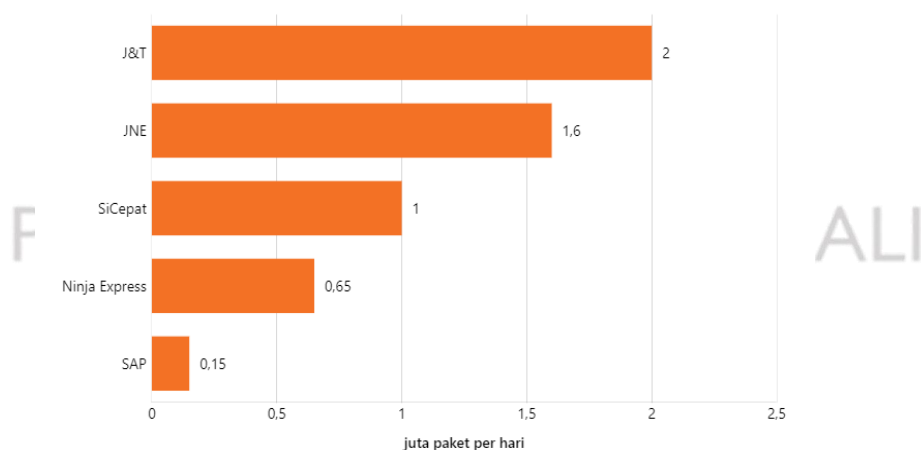
bakat internal organisasi. *Human Resource Management (HRM)* harus dapat mengidentifikasi kebutuhan baru dalam tenaga kerja yang terus berubah dan mengembangkan strategi untuk merekrut, melatih, dan mempertahankan bakat yang relevan dengan kebutuhan baru perusahaan. Selain itu, mereka juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk bekerja efektif dalam lingkungan yang semakin terotomatisasi dan terdigitalisasi. Dalam konteks ini, peran *Human Resource Management (HRM)* bukan hanya tentang pengelolaan tradisional sumber daya manusia, tetapi juga tentang memainkan peran strategis dalam mendorong inovasi dan memastikan organisasi siap menghadapi tantangan masa depan yang dibawa oleh perubahan teknologi dan demografis. Keberadaan karyawan dalam perusahaan sangat penting dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan, sehingga perusahaan akan berusaha sebisa mungkin mempertahankan keanggotaan karyawannya dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan mencegah timbulnya biaya dari turnover (Lubis 2024).

Menurut (Lutfiyah 2024) Keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) merupakan sinyal awal terjadinya turnover karyawan di dalam organisasi. Turnover Intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang. Sikap lain yang secara simultan muncul dalam individu ketika muncul turnover intention adalah berupa keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan

untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik (Muhib 2024). Dengan demikian jelas bahwa turnover intention akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. *Human Resource Management (HRM)* tidak hanya terbatas pada pengelolaan administratif tetapi juga harus menjadi katalisator utama dalam memfasilitasi perubahan dan inovasi di dalam organisasi. Dengan dinamika tenaga kerja yang terus berubah, *HRM* diharapkan dapat mengidentifikasi kebutuhan baru dan mengembangkan strategi untuk merekrut, melatih, dan mempertahankan bakat yang relevan. Salah satu indikator penting dari potensi masalah dalam hal ini adalah *turnover intention* kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan baru. Turnover intention sering kali mencerminkan ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan kerja, kompensasi, atau peluang pengembangan yang ada. Jika tidak ditangani dengan baik, niat untuk pindah ini dapat mengakibatkan ketidakstabilan tenaga kerja, penurunan produktivitas, dan meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan. Oleh karena itu, *Human Resource Management (HRM)* perlu mengimplementasikan strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, serta menyediakan dukungan yang diperlukan agar organisasi tetap dapat beradaptasi

dengan perubahan teknologi dan tuntutan pasar. Keberhasilan dalam mengelola turnover intention akan sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas keseluruhan perusahaan.

Industri logistik dan pengiriman barang telah menjadi bagian integral dari perekonomian global (Tri 2024). Perusahaan logistik, seperti J&T Cargo, memiliki peran yang sangat penting dalam menghubungkan produsen dengan konsumen, memastikan kelancaran distribusi barang, dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan tepat waktu. J&T Cargo. J&T merupakan perusahaan jasa pengiriman (Ekspedisi) yang didirikan pada tahun 2015, sebagai pendatang baru J&T mampu bersaing untuk memberikan layanan terbaik dengan ongkos kirim lebih hemat dengan ketepatan waktu yang cukup baik. J&T saat ini terus berkembang menjadi satu perusahaan ekspedisi yang terus berinovasi, hal ini terbukti dengan J&T saat ini memiliki aset jet pribadi untuk melakukan pengiriman barangnya.



**Gambar 1.1 Perusahaan Logistik dengan Volume Pengiriman Terbesar**

Sumber: databoks.katadata.co.id 2023

Mengutip data Momentum Works, J&T memimpin pasar logistik dengan memiliki volume pengiriman terbesar di Indonesia. J&T mampu mengirim 2 juta

paket tiap harinya. Pemain lama di bidang logistik, JNE, berada di peringkat kedua. JNE mampu mengirim 1,6 juta paket tiap harinya. SiCepat berada di peringkat ketiga dengan pengiriman 1 juta paket per hari. Selanjutnya, Ninja Express tercatat mengirim 0,65 juta paket per hari dan SAP 0,15 juta paket per hari.

J&T pertama kali beroperasi pada 2015. Mantan CEO Oppo Indonesia, Jet Lee, menjadi founder perusahaan logistik yang sudah berekspansi ke Tiongkok pada 2021 tersebut. Dalam menghadapi persaingan ini, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang membedakan antara perusahaan yang berhasil dan yang tidak. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi, motivasi yang kuat, dan lingkungan kerja yang kondusif cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dalam konteks pengiriman barang tidak hanya mencakup efisiensi dalam proses pengantaran fisik barang, tetapi juga meliputi aspek-aspek lain seperti pengelolaan waktu, komunikasi dengan pelanggan, manajemen konflik, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan situasi. Dalam konteks J&T Cargo sendiri, berinovasi sudah merupakan bagian dari kinerja karyawan yang harus diperhatikan agar senantiasa meningkat. sebagai salah satu penyedia layanan logistik terkemuka di Indonesia, memiliki cabang yang tersebar di berbagai daerah, termasuk di Pulau Bali. Kinerja karyawan dalam industri logistik memiliki implikasi yang signifikan terhadap efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat membantu perusahaan mencapai target pengiriman, mengurangi waktu pengantaran, meminimalkan kesalahan pengiriman, dan meningkatkan citra perusahaan di mata pelanggan. Namun, kinerja

karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individual semata, tetapi juga oleh faktor-faktor lain yang bersifat internal dan eksternal.

Namun demikian, turnover karyawan dapat menjadi ancaman serius bagi perkembangan sebuah perusahaan, termasuk J&T Cargo. Ketika terjadi tingkat turnover yang tinggi, perusahaan menghadapi beberapa risiko potensial yang dapat mempengaruhi kinerja dan stabilitas mereka. Pertama, biaya yang terkait dengan turnover dapat signifikan. Proses merekrut, melatih, dan mempersiapkan karyawan baru membutuhkan waktu dan sumber daya yang berharga. Biaya ini tidak hanya mencakup pengeluaran langsung seperti biaya perekrutan dan pelatihan, tetapi juga biaya tidak langsung seperti kehilangan produktivitas dan waktu yang dibutuhkan untuk membangun kembali tim yang stabil. Kedua, turnover yang tinggi dapat mengganggu kontinuitas operasional perusahaan. Tim yang terus-menerus berubah dapat mengalami ketidakstabilan dalam penugasan proyek, pengelolaan pengetahuan, dan pengambilan keputusan strategis jangka panjang. Ketiga, kehilangan karyawan berpengalaman dan berpengetahuan dapat mengurangi kemampuan perusahaan untuk bersaing di pasar yang kompetitif. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu memprioritaskan strategi untuk meningkatkan retensi karyawan, seperti meningkatkan kepuasan kerja, memberikan peluang pengembangan karir yang jelas, dan membangun budaya kerja yang mendukung karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi risiko turnover yang tinggi dan mempromosikan pertumbuhan yang berkelanjutan dan stabil dalam jangka panjang. Salah satunya data dari J&T Bali di tahun 2023, turn over karyawan dapat dilihat pada data berikut ini:

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan J&T Bali di tahun 2023**

No	Bulan	Karyawan			Presentase
		Jumlah	Baru	Keluar	
1	Januari	95	12	8	8,6%
2	Februari	99	9	14	15,1%
3	Maret	94	5	9	9,7%
4	April	90	5	4	4,4%
5	Mei	91	2	2	2,1%
6	Juni	91	5	7	7,5%
7	Juli	89	10	6	6,5%
8	Agustus	93	1	5	5,4%
9	September	89	3	1	1,0%
10	Oktober	91	4	5	5,4%
11	November	90	7	2	2,1%
12	Desember	95	2	9	9,7%
			65	72	

Sumber: J&T Cargo Cabang Bali 2023

Dari data ini, memang terlihat bahwa jumlah turnover karyawan cenderung meningkat atau lebih besar jumlah karyawan yang keluar yaitu 72 dibanding karyawan masuk yaitu 65 dalam satu tahun tertentu, yang dapat menjadi perhatian bagi manajemen perusahaan untuk mengidentifikasi penyebabnya dan mengambil langkah-langkah untuk mengurangi turnover di masa depan. Langkah-langkah seperti meningkatkan kepuasan kerja, memperbaiki kondisi kerja, atau meningkatkan program pengembangan karyawan dapat membantu mempertahankan karyawan yang ada dan mengurangi kebutuhan akan merekrut karyawan baru secara terus-menerus. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention dari perusahaan pada karyawan, diantaranya adalah komitmen organisasi, kinerja karyawan, stres kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan yang rendah. Faktor keterlibatan kerja merupakan

identifikasi seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan pekerjaan dianggap sebagai bagian yang penting dalam kehidupan individu. Tetapi masalah yang dihadapi perusahaan sekarang ini seperti adanya keterlibatan kerja yang rendah pada diri karyawan mengakibatkan tingginya tingkat keinginan berpindah (turnover intention) pada karyawan. Karyawan beranggapan bahwa partisipasi mereka tidak terlalu dibutuhkan oleh perusahaan. Dan pada akhirnya, situasi tersebut tidak dapat membantu dalam pemuasan kebutuhan seorang karyawan akan tanggung jawab, prestasi, pengakuan, dan peningkatan harga diri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan (turnover intention) di J&T Cargo cabang Bali sangat penting untuk dipahami dalam upaya mempertahankan kestabilan tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas. Dalam konteks ini, penelitian mengenai “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecendrungan Turn Over Karyawan J&T Cargo Cabang Bali” menjadi relevan. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan, mengembangkan strategi.

Maka dari itu, berdasarkan fenomena diatas, peneliti melakukan inisiasi penelitian di perusahaan J&T Cargo di Bali.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang melatar belakangi penelitian ini, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apa saja Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Tend To Turn Out Intention* Karyawan J&T Cargo Cabang Bali?
2. Bagaimana upaya untuk mengurangi *Tend To Turn Out* Karyawan J&T Cargo Cabang Bali?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah yang telah di paparkan adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Tend To Turn Out Intention* Karyawan J&T Cargo Cabang Bali
2. Untuk Mengetahui Upaya Untuk Mengurangi *Tend To Turn Out* Karyawan J&T Cargo Cabang Bali.

### 1.4 Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi bagi Akademisi

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori teori dan konsep yang berkaitan kinerja karyawan

2. Kontribusi Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan

3. Kontribusi bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada lembaga sebagai referensi dan sumber bacaan penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.



## **1.5 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

### **BAB II: KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian. Pada bab ini juga terdapat secara sistematis tentang pembahasan hasil – hasil penelitian sebelumnya.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

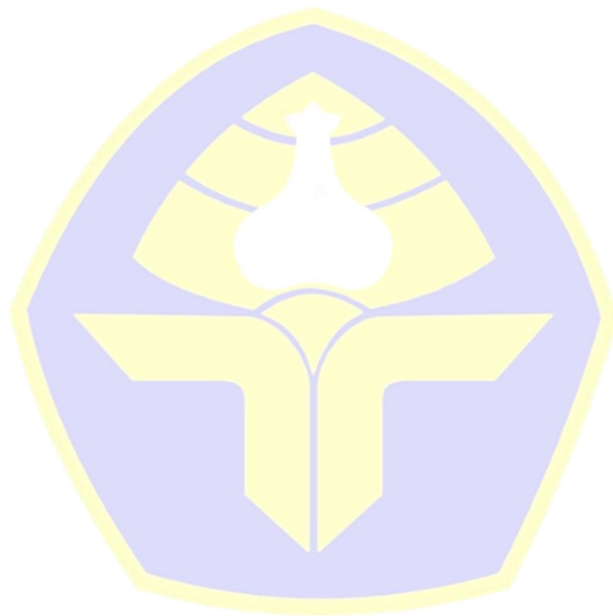
Bab ini menjelaskan mengenai informasi tentang penelitian yang dimana dalam metode penelitian tersebut berisikan lokasi penelitian, objek penelitian, identifikasi variable, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan Teknik analisis data untuk mencapai tujuan penelitian.

### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini dipaparkan terlebih dahulu mengenai gambaran umum dari perusahaan tempat penelitian dilaksanakan. Kemudian pada bagian ini memuat hasil dari analisis dan pembahasan yang menjawab rumusan masalah pada Bab

### **BAB V: PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bagian penutup dari isi penelitian. Bab ini berisi simpulan dan saran, serta bagian ini berfungsi untuk menyimpulkan dan menutup bagian akhir dari penelitian ini.



POLITEKNIK NEGERI BALI

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan untuk berpindah kerja (turnover intention) di J&T Cargo Cabang Bali, dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor kunci memainkan peran penting dalam keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau berencana untuk pergi dari perusahaan:

- 1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Tend To Turn Out Intention* Karyawan J&T Cargo Cabang Bali**
  - a. Faktor Individu (Usia, Jenis Kelamin, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Status Perkawinan)**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini faktor internal merupakan faktor utama yang memengaruhi *Tend To Turn Out Intention* Karyawan J&T Cargo Cabang Bali. Karyawan di J&T Cargo dipengaruhi oleh berbagai faktor individu seperti usia, jenis kelamin, dan motivasi kerja. Mereka juga menilai dukungan dari keluarga dan kebijakan perusahaan yang mendukung status perkawinan sebagai faktor penting dalam keputusan untuk bertahan atau pergi. Usia karyawan mempengaruhi preferensi terhadap pekerjaan dan kebutuhan akan pengembangan karir. Jenis kelamin memengaruhi interaksi dengan lingkungan kerja dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Pengalaman kerja memainkan peran dalam keahlian dan jaringan

kontak. Motivasi kerja memengaruhi tingkat keterlibatan dan dedikasi karyawan. Status perkawinan dan dukungan keluarga berpengaruh terhadap kepuasan dan retensi karyawan. Memahami faktor-faktor ini membantu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan meminimalkan kecenderungan untuk turnover karyawan.

#### **b. Faktor Eksternal**

Mayoritas karyawan merasa lingkungan kerja di J&T Cargo Bali positif, tetapi perbaikan dalam aspek keamanan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas. Faktor-faktor seperti kompensasi yang adil, kesempatan untuk pengembangan karir, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja berkontribusi pada kepuasan kerja. Tantangan terkait beban kerja tinggi dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga perlu ditangani. Meskipun ada peluang pengembangan karir, prosesnya perlu lebih transparan dan didukung dengan lebih banyak pelatihan dan mentoring untuk meningkatkan retensi karyawan. Manajemen dinilai positif, namun komunikasi terbuka dan transparansi dalam pengambilan keputusan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kepercayaan dan efisiensi. Kompensasi yang kompetitif dan insentif yang jelas penting dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Evaluasi berkala terhadap kebijakan ini diperlukan untuk menjaga daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja yang kompetitif. Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap tujuan perusahaan. Budaya kerja

yang positif dengan nilai-nilai seperti kerjasama tim dan inovasi perlu diperkuat agar lebih terintegrasi dalam operasional perusahaan. Evaluasi dan perencanaan yang matang terhadap alokasi kerja dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Program pelatihan dan pengembangan karyawan adalah langkah strategis untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi mereka.

## **2. Upaya untuk mengurangi tend to turn out Karyawan J&T Cargo**

### **Cabang Bali**

Upaya untuk mengurangi tingkat turnover karyawan di J&T Cargo Cabang Bali memerlukan pendekatan holistik terhadap beberapa faktor kunci. Diperlukan perhatian khusus terhadap kepuasan kerja dengan memastikan kompensasi yang adil, pengembangan karir yang transparan, dan manajemen tim yang lebih terbuka. Evaluasi rutin terhadap kebijakan kompensasi, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta perencanaan yang matang terhadap beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja juga krusial. Dengan memperkuat budaya kerja yang positif dan investasi dalam program pelatihan, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan retensi karyawan, serta meminimalkan turnover intention secara efektif.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) di J&T Cargo Cabang Bali, beberapa saran yang dapat diambil untuk mengurangi tingkat turnover karyawan adalah sebagai berikut:

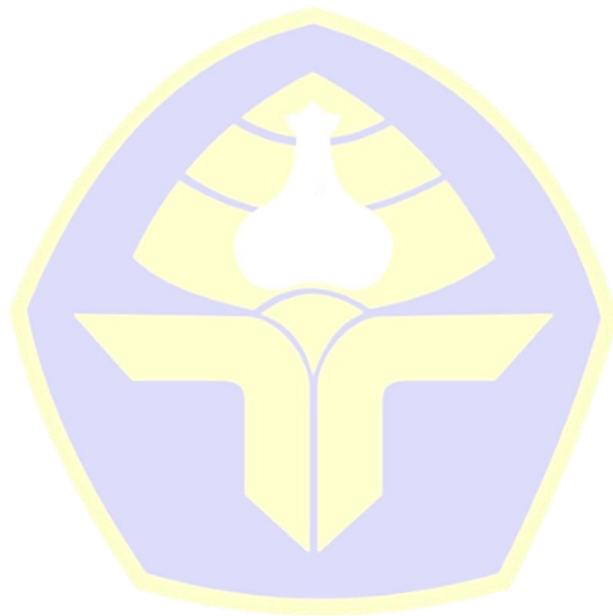
### **1. Peningkatan Kompensasi yang Adil:**

Perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi yang ada. Memastikan bahwa gaji dan tunjangan yang ditawarkan bersaing dan adil sesuai dengan industri dan tingkat pengalaman karyawan. Selain itu, perhatikan juga komponen-komponen non-finansial dari kompensasi seperti insentif kinerja, bonus, dan tunjangan kesehatan yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Melakukan survei atau wawancara untuk memahami harapan karyawan terkait kompensasi mereka dan sesuaikan kebijakan kompensasi secara berkala berdasarkan umpan balik yang diterima.

### **2. Transparansi dan Pengembangan Karir:**

Meningkatkan transparansi mengenai peluang pengembangan karir di perusahaan. Membuat jalur karir yang jelas dan informasi terbuka mengenai kriteria promosi dan pengembangan. Sediakan pelatihan dan mentoring yang sistematis untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan mereka sesuai dengan tujuan karir mereka. Melibatkan karyawan dalam perencanaan pengembangan karir mereka dengan menyediakan platform

untuk menyampaikan aspirasi mereka dan mempertimbangkan keinginan mereka dalam proses promosi dan rotasi jabatan. Evaluasi terhadap kebijakan kompensasi dan insentif secara berkala penting untuk mempertahankan motivasi dan loyalitas karyawan.



POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntex–Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 214-224.
- Ermawati, E. (2019). *Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Daya Saing Pada Hotel Harper Perintis Makassar*. 1–63.
- Farida, Umi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- Kristina, Naning, & Wahna Widyaningrum. (2019). *MANSKILL Managerial Skill*. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- Hasibuan, Malayu S.(2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 18(2), 13-23.
- Heryana, A., & Unggul, U. E. (2018). Informan dan Pemilihan Informan dalam Penelitian Kualitatif. *Universitas Esa Unggul. Diakses*, 25.
- Hidayati, N. (2018). *Strategi Pemasaran Usaha Rumah Makan Rahayu Kereng Pangi Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. S1 Thesis. Institut Agama Islam Negeri Palangkaraya
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2015). *Principles of marketing*. Pearson education.
- Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3), 279-292.
- Lubis, T., Siregar, M. W., Harahap, U. H. S., & Darmansah, T. (2024). Peran Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Kreatif Dan Inovatif*, 1(2), 192-198.
- Lutfiyah, K. W. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap*



*Keinginan Berhenti Kerja Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderator (Studi Kasus Pada Perawat Puskesmas Se Kabupaten Malang)* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Raden Rahmat).

Muhib, A. (2024). *Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention (Pt. Sinar Dunia Tbk. Cabang Semarang Tahun 2024)* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. *Agora*, 9(2).

Pramita, D., Anom, I. G., Bayu, I. M., & Pratama, D. (2021). *Bali sebagai Wisata Edukasi bagi Wisatawan Anak pada masa Pandemi Covid-19*. 9(2).

Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif. UIN Banjarmasin Vol. 17 No. 33 Januari – Juni 2018.

Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491-1500.

Saputra, A. (2020) *Evaluasi Strategi Pemasaran Pada Rumah Makan Sederhana Perspektif Ekonomi Islam*. Other thesis, IAIN Bengkulu.

Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Manajemen* (5th ed.). Bandung: Alfabeta.

Tri, Y. (2024). Digital Marketing Umkm.

Yayan Ernawan, - (2018) *Evaluasi Penerapan Personal Selling Terhadap Keputusan Pembelian Menu Unpopular Dan Profitable Di Restoran Kampung Daun*. S1 Thesis, Universitas Pendidikan Indonesia

POLITEKNIK NEGERI BALI

## PEDOMAN WAWANCARA

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara kepada informan yang memberikan kontribusi dari pengalaman informan terkait dengan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Tend To Turn Out Intention* Karyawan J&T Cargo Cabang Bali.

### A. DATA RESPONDEN

**Nama** : Miya Siska Rani

**Jenis Kelamin** : Perempuan

**Usia** : 40

### B. DAFTAR PERTANYAAN

NO	PERTANYAAN
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Apakah Anda memiliki perencanaan jangka panjang di perusahaan ini yang terkait dengan usia Anda?</li><li>2. Bagaimana peran perspektif jenis kelamin dalam pengambilan keputusan karir Anda?</li><li>3. Seberapa signifikan pengalaman kerja Anda di J&amp;T Cargo dalam keputusan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan?</li><li>4. Apa yang paling memotivasi Anda untuk bekerja di J&amp;T Cargo?</li><li>5. Sejauh mana dukungan dari keluarga Anda memengaruhi keputusan karir Anda?</li><li>6. Apakah ada kebijakan perusahaan yang mendukung karyawan berstatus perkawinan?</li><li>7. Bagaimana keharmonisan dalam keluarga Anda mempengaruhi kinerja Anda di tempat kerja?</li><li>8. Apakah status Anda sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga mempengaruhi komitmen Anda terhadap pekerjaan di J&amp;T Cargo?</li><li>9. Apakah Anda memiliki rencana jangka panjang di J&amp;T Cargo ini?</li><li>10. Sejauh mana tingkat kepuasan Anda terhadap pekerjaan di J&amp;T Cargo mempengaruhi niat Anda untuk bertahan?</li></ol>

## PEDOMAN WAWANCARA

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara kepada informan yang memberikan kontribusi dari pengalaman informan terkait dengan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Tend To Turn Out Intention* Karyawan J&T Cargo Cabang Bali.

### C. DATA RESPONDEN

**Nama** : I Gusti Lanang Prastika

**Jenis Kelamin** : Laki-Laki

**Usia** : 31

### D. DAFTAR PERTANYAAN

NO	PERTANYAAN
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bagaimana pandangan Anda terhadap lingkungan kerja di J&amp;T Cargo Bali?</li><li>2. Apa yang membuat Anda merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan Anda saat ini?</li><li>3. Bagaimana pengalaman Anda dalam hal pengembangan karir di J&amp;T Cargo?</li><li>4. Bagaimana peran atasan atau manajemen dalam mendukung dan mengelola tim di J&amp;T Cargo Bali?</li><li>5. Bagaimana kebijakan kompensasi dan insentif di J&amp;T Cargo mempengaruhi keinginan Anda untuk tetap bekerja di perusahaan?</li><li>6. Apakah Anda merasa terlibat dan diperhatikan dalam pengambilan keputusan di J&amp;T Cargo Bali?</li><li>7. Bagaimana pandangan Anda terhadap budaya kerja di J&amp;T Cargo Bali?</li><li>8. Bagaimana pengalaman Anda dengan beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja di J&amp;T Cargo?</li><li>9. Apa saja faktor-faktor yang menurut Anda mempengaruhi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain?</li><li>10. Bagaimana pandangan Anda terhadap program pelatihan dan pengembangan karyawan di J&amp;T Cargo?</li></ol>

