FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION DRIVER GORIDE GOJEK MAKASSAR*

Andi Nonong Sunrawali ¹⁾

¹⁾ Dosen Program Studi Manajemen STIE Tri Dharma Nusantara

Muh. Ilham Alimuddin ²⁾

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen STIE Tri Dharma Nusantara

Alamat: Jl. Kumala II Kampus STIE TDN Makassar

Email: andinonong1976@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the factors that influence turnover intention on GOJEK Makassar Goride Driver. Sources of data in this study are primary data and secondary data as well as data collection methods by interview and questionnaire. The sample in this study were 100 people with the simple saturation sampling method. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that compensation, work environment, and job satisfaction had a negative and significant effect on the turnover intention Driver Goride GOJEK Makassar.*

Keywords: *job Compensation, environment satisfaction, and turnover Intention*

PENDAHULUAN

Era internet mengubah banyak model bisnis. Perusahaan-perusahaan besar kelabakan menghadapi derasnya teknologi dan inovasi. Tidak terkecuali perusahaan yang bergerak di bidang transportasi. Perusahaan transportasi satu per satu mulai tumbang dengan kehadiran transportasi berbasis *online* yang menawarkan jasa layanan transportasi yang bersifat aman, nyaman, cepat, praktis, dan murah. Salah satunya PT. Gojek Indonesia, sebuah perusahaan teknologi bertumpu pada tiga nilai pokok yaitu kecepatan, inovasi dan dampak sosial. Bermula ditahun 2010 sebagai perusahaan transportasi roda dua melalui panggilan telepon, Go-jek kini telah tumbuh menjadi *on-demand mobile platform* dan aplikasi terdepan yang menyediakan berbagai layanan lengkap mulai dari trans-portasi, logistik, pembayaran, layan-antar makanan dan berbagai layanan *on-demand* lainnya.

Kini aplikasi Gojek telah di unduh 50 juta pengguna smartphone. Bisnis Gojek memang bertumbuh pesat selama 10 tahun beroperasi. Berdasarkan dokumen elektronik yang didapat CNBC Indonesia, saat ini Gojek telah menangani 3 juta lebih order setiap hari. Pemesanan ini ditangani oleh lebih dari 2 juta driver. Rata-rata PT.Gojek memproses 35 pesanan per-detik atau memproses lebih dari 350 juta panggilan internal API per-detik,. (www.cnbcindonesia.com). Dalam menjalankan usaha ini, PT. Go-Jek Indonesia menjalin kerja sama kemitraan dengan para pengemudi motor di kota-kota besar Indonesia salah satunya di kota Makassar . Pada tanggal 8 Agustus 2015, layanan transportasi Go-jek resmi beroperasi di Makassar. Warga Makassar yang memiliki kendaraan dan ingin memperbaiki kondisi ekonomi keluarganya berbondong bondong untuk menjadi *driver*.

Kompensasi yang didapatkan para *driver* menggiurkan, namun ini menjadi buah simalakama karena semakin banyak orang yang ingin menjadi *driver*, maka secara otomatis pesaing akan semakin meningkat ditambah dengan hadirnya layanan aplikasi serupa seperti GRAB. Kompensasi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung akan memunculkan ketidakpuasan yang berujung pada pemberhentian menjadi *driver*. Rasmi dan Puad (2013) menyatakan bahwa penyebab *turnover* adalah ketidakpuasan pekerjaan, gaji dan kondisi lingkungan pekerjaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention Driver Goride* GOJEK Makassar.

LANDASAN TEORI

Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan seseorang untuk berpindah dari perusahaan semula bekerja ke perusahaan lain. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Menurut Mathis (2012), *turnover* dikelompokkan dalam *turnover* secara tidak sukarela dan *turnover* secara sukarela.

Faktor penyebab *turnover* menurut Michael (1995) adalah gaji atau upah, desain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, perkembangan karir, komitmen, kurangnya kekompakan dalam kelompok atau organisasi, ketidakpuasan dan bermasalah dengan atasan atau pengawas, rekrutmen, seleksi dan promosi. Iqra, *et al* (2014), komitmen organisasi, kecerdasan emosi, pertukaran keanggotaan pemimpin, kinerja, dan kepuasan kerja memiliki dampak terhadap *turnover intention*. Rasmi dan Puad (2013) menyatakan bahwa

penyebab *turnover* adalah ketidakpuasan pekerjaan, gaji dan kondisi lingkungan pekerjaan.

Variabel intensi keluar diukur dengan tiga butir pengukuran yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain (Mobley, 1978). Butir pengukuran tersebut terdiri atas; 1) Memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), 2) Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*), 3) Niat untuk keluar (*intention to quit*).

Kompensasi

Menurut Simamora (2014), kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Kompensasi yang dikelola dengan baik akan membantu perusahaan untuk mencapai dan memperoleh, menjaga, dan memelihara karyawan dengan baik. Ologunde (2003) menyatakan *turnover intention* dapat dicegah dengan penerapan sistem kompensasi yang fair dan layak. Jika kompensasi yang diberikan sesuai harapan karyawan, maka produktivitas kerjanya akan meningkat dan berpengaruh terhadap loyalitas kepada perusahaan, sehingga terjadi penurunan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau *turnover intention*. Indikator kompensasi karyawan, menurut Simamora (2014) terdiri atas; 1) Gaji yang adil, 2) Insentif yang sesuai, 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan, 4) Fasilitas yang memadai.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan ketika bekerja baik dalam bentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam bentuk fisik, seperti kebisingan,

pencahayaannya, temperatur ruangan, keamanan ketika kerja dan lainnya, sedangkan lingkungan kerja non-fisik merupakan lingkungan berupa interaksi dengan sesama karyawan, atasan dan bentuk interaksi yang lain. Robbins (2013) mengemukakan bahwa jika pekerja tidak menyukai lingkungan kerjanya maka mungkin mereka akan merespon dengan cara keluar dari perusahaan. Menurut Cox dan Cheyne (2000) indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

Kepuasan Kerja

Fritzscheetal (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai variabel afektif yang merupakan hasil dari pengalaman kerja seseorang. Nelson dan Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, *supervise* dan rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini dilaksanakan di Makassar. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *unproportional random sampling*, yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan tidak proporsional untuk kepentingan penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah *driver goride* gojek yang terlampaui banyak dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 100 responden.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen, dalam hal ini adalah

untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu butir pertanyaan dalam kuisisioner, apakah butir pertanyaan pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan korelasi *bivariate pearson* atau *product moment* jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen atau butir pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka instrumen atau butir pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai signifikan $< 0,05$ (Ghozali, 2013). Dari 5 butir pernyataan tentang kompensasi, 5 butir pernyataan tentang lingkungan kerja, 5 butir pernyataan tentang kepuasan kerja, dan 5 butir pernyataan tentang *turnover intention*. Setelah diuji coba semua butir pernyataan dinyatakan valid karena hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan $< 0,05$.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka instrumen penelitian reliabel. Jika

nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh variabel penelitian yang terdiri atas kompensasi, lingkungan

kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* lebih besar dari 0,6, sehingga dinyatakan reliabel atau handal, serta dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Parameter				
	R Square	Konstanta	Koef. Regresi	Sig.	α
Kompensasi	0.130	14.531	-0.232	0.000	0.05
Ling_Kerja			-0.438		
Kepuasan Kerja			-0.232		

Pengujian Signifikansi

F hitung > F tabel = 4.784 > 2.70

Keterangan: Variabel *Turnover Intention*

Sumber: data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 14.531 - 0,232X_1 - 0,438X_2 - 0,232X_3$

Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien sebesar -0,232, artinya setiap kenaikan kompensasi dengan asumsi lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah tetap, maka *turnover intention* akan turun atau sebaliknya. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien sebesar -0,438, artinya setiap kenaikan lingkungan kerja dengan asumsi kompensasi dan kepuasan kerja adalah tetap, maka *turnover intention* akan turun atau sebaliknya. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien sebesar -0,232, artinya setiap kenaikan kepuasan kerja dengan asumsi kompensasi dan lingkungan kerja adalah tetap, maka *turnover intention* akan turun atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Peningkatan kompensasi berupa gaji yang adil, insentif yang sesuai, tunjangan yang sesuai dengan harapan, dan fasilitas yang memadai akan menurunkan *turnover intention*, sehingga karyawan tidak memikirkan untuk keluar, mencari alternatif pekerjaan, dan berniat untuk keluar. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et. al* (2014) dan Rubel *et.al* (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Perbaikan lingkungan kerja berupa suasana kerja, dan tersedianya fasilitas kerja akan menurunkan *turnover intention*, sehingga karyawan tidak memikirkan untuk keluar, mencari alternative pekerjaan, dan berniat untuk keluar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rakhma dan Farlianto (2016), Dharma

dan Mudiarta (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Peningkatan kepuasan kerja berupa gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, *supervise* dan rekan kerja akan menurunkan *turnover intention*, sehingga karyawan tidak memikirkan untuk keluar, mencari alternatif pekerjaan dan berniat untuk keluar. Hasil Penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan Jang *et al.* (2012), Lai *et al.* (2012) dan Ucho *et al.* (2012) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kompensasi yang wajar, lingkungan kerja yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi pada Driver Goride Gojek Makassar akan mampu membentuk mekanisme yang dapat meningkatkan kenyamanan *driver* dalam bekerja. Jika *driver* yang merasa kompensasi yang diterima wajar, lingkungan nyaman dan memperoleh kepuasan dalam bekerja, maka tidak ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan sebagai Driver Goride Gojek Makassar. Sebaliknya, apabila *driver* merasa bahwa kompensasi yang didapatkan menurun, lingkungan kerja perusahaan buruk dan memperoleh kepuasan kerja yang rendah, maka akan timbul keinginan untuk keluar dari Driver Goride Gojek Makassar. Dengan demikian, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin rendah *turnover intention* Driver Goride Gojek Makassar. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan *driver*, maka semakin rendah *turnover intention* Driver Goride Gojek Makassar.

Semakin baik kepuasan yang diterima oleh *driver*, maka semakin rendah *turnover intention* Driver Goride Gojek Makassar.

Saran

Perlu dipertimbangkan bagi pimpinan Gojek Makassar untuk menjaga dan selalu memperhatikan *fee* dan bonus yang diterima oleh *driver*. Lingkungan kerja dijaga dengan baik dengan memperhatikan kondisi kendaraan agar terhindar dari kecelakaan lalu lintas serta menjaga hubungan kerja sesama *driver*. Karyawan gojek bersifat koperatif dalam melayani *driver*. Jika ini dilakukan maka keinginan untuk keluar sebagai *driver goride gojek* akan semakin kecil.

DAFTAR PUSTAKA

- Alias Nurul Ezaili, Nurrul Hazieqah Rohmanan, Shafinar Ismail, Wei-Loon Koe, and Rozana Othman, 2018, Factors Influencing Turnover Intention in a Malaysian Manufacturing Company, in *International Conference on Economics, Business and Economic Education 2018*, KnE Social Sciences, pages 771–787. DOI 10.18502/kss.v3i10.3171
- Anwar, Muhammad, 2016, Factors Affecting Turnover Intentions; Empirical Evidence From Pakistan (August 23, 2016). Humanistic Management Network, Research Paper Series No. 34/16, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2828145> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2828145>
- Arin Dewi Putrianti. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.12, No.2 Juli 2014.

- Barbara A. Fritzsche and Tiffany J. Parrish, Theories and Research on Job Satisfaction dalam Steven Douglas Brown and Robert William Lent, eds., *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2005
- Cox, S.J., and Cheyne, A.J.T., 2000, *Assessing safety culture in offshore environments*. UK: Safety Science 34, 111-129.
- Fakta gojek. (<https://www.cnbcindonesia.com/tech/20190405134149-37-64882/fakta-fakta-yang-orang-tidak-tahu-soal-gojek-2-juta-driver>) Diakses 2 Agustus 2019)
- Jang, J., and George, J. Thomas. 2012. Understanding The Influence of Polychronicity on Job Satisfaction and Turnover Intention: A study of Non-Supervisory Hotel Employee. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2):588-595.
- Mathis, R. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management*. PT. Salemba Empat: Jakarta.
- Michael. 1995. *Human Resource Management*. Diakses pada tanggal 2 Agustus 2019. <https://www.uop.edu.jo/Repository/41/Strategic%20Human%20Resource%20Management.pdf>.
- Mobley W.H, dkk. 1978. Review And Conceptual Analysis of The Employee Turnover Process, *Psychological Bulletin*, Vol. 86 PP 493-522.
- Nelson, D.L., and J.C., Quick. 2006. *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. United States of America: Thompson South Western.
- Ologunde, A.O, Asaolu, T.O, Elumilade, dan David Oladapo. 2003. *Labor Turnover among University Teachers in Southwestern Nigeria- Issue, Solution and Lesson*.
- Putra I Dewa Gede Dharma dan Utama I Wayan Mudiarta. 2017. *Pengaruh lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di Mayaloka Villas Seminyak*
- Rasmi Ahmad dan Puad Ahmad, 2013, Employee Dissatisfaction and Turnover Crises in the Malaysian Hospitality Industry. *International Journal of Business and Management*, Vol.8, No.5.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rubel, M. Rabiul Basher, Kee Mui Hung Kee. 2015. High Commitment Compensation Practice and Employee Turnover intention: Mediating Role of Job Satisfaction. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol.6, No.6, S4.
- Saeed Iqra, Waseem Momina, Sidra Sikander, 2014, The relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment, *International Journal of Learning & Development*, ISSN 2164-4063 2014, Vol. 4, No. 2.
- Sedarmayanti. 2013. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung. Mandar Maju.
- Simamora H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN
- Tsani Renny Rakhma dan Farlianto, 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT YB Apparel Jaya*.