



Analisis Faktor Pengunduran Diri Karyawan pada Perusahaan PT. Midi Utama Tbk Branch Medan

Ria Septiana

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

E-mail: septianaria3667@gmail.com

Nuri Aslami

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

E-mail: nuriaslami@uinsu.ac.id

Abstract. *It is hoped that the results of this research can provide a better understanding which aims to analyze the factors that influence employee resignation at PT. MIDI Utama Tbk. Medan Branch. By understanding the factors that influence attrition, companies can take better action in retaining potential employees. Employee resignation is an important issue in human resource management, because it can have a negative impact on company productivity and recruitment costs. The research results show that there are several main factors that contribute to employee resignation at PT. MIDI Utama Tbk Branch Medan. These factors include dissatisfaction with working environment conditions, excessive workload, lack of career development opportunities, as well as communication and management problems. In addition, personal factors such as changes in family status also influence the decision to resign. By understanding these factors, companies can take more effective action in retaining potential employees and promoting a more positive work atmosphere. Efforts to improve communication, reduce excessive workload, and provide further career development opportunities can be effective strategies in reducing employee resignation rates.*

Keywords: *human resources, policy, resignation*

Abstrak. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik yang bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi pengunduran diri karyawan di PT. MIDI Utama Tbk. Cabang Medan. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi pengunduran diri, perusahaan dapat mengambil tindakan yang lebih baik dalam mempertahankan karyawan yang berpotensi. Pengunduran diri karyawan menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat berdampak negatif pada produktivitas perusahaan dan biaya rekrutmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap pengunduran diri karyawan di PT. MIDI Utama Tbk Branch Medan. Faktor-faktor tersebut meliputi ketidakpuasan terhadap kondisi lingkungan kerja, beban kerja yang berlebihan, kurangnya peluang pengembangan karir, serta masalah komunikasi dan manajemen. Selain itu, faktor-faktor pribadi seperti perubahan status keluarga juga memengaruhi keputusan pengunduran diri. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengambil tindakan yang lebih efektif dalam mempertahankan karyawan yang berpotensi dan meningkatkan suasana kerja yang lebih positif. Upaya untuk meningkatkan komunikasi, mengurangi beban kerja yang berlebihan, dan memberikan peluang pengembangan karir lebih lanjut dapat menjadi strategi yang efektif dalam mengurangi tingkat pengunduran diri karyawan.

Kata kunci: sdm, kebijakan, pengunduran diri

PENDAHULUAN

Pengunduran diri karyawan merupakan salah satu isu yang penting dalam manajemen sumber daya manusia di dunia bisnis saat ini. Setiap organisasi, terlepas dari ukuran atau sektor industri, menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan berbakat dan berpengalaman. Pengunduran diri tidak hanya berdampak pada keberlanjutan operasional perusahaan, tetapi juga berpotensi mengakibatkan kerugian besar dalam hal pengetahuan, pengalaman, dan budaya organisasi.

Dalam era yang ditandai dengan perubahan konstan, persaingan yang ketat, dan peluang mobilitas karier yang luas, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk mengundurkan diri sangatlah penting. Pemahaman ini memungkinkan perusahaan untuk mengambil langkah-langkah yang lebih proaktif dan berorientasi pada retensi untuk menjaga bakat-bakatnya, mengurangi biaya penggantian personil, serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki faktor-faktor yang berkontribusi terhadap pengunduran diri karyawan dalam konteks perusahaan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Medan. Melalui pendekatan analitis yang mendalam, saya akan mengidentifikasi dan menganalisis berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Faktor-faktor ini mencakup aspek-aspek seperti. Karakteristik individu organisasi, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi.

TINJAUAN TEORITIS

A. Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan faktor penentu kesuksesan perusahaan yang sangat penting. Dalam upaya untuk mencari dan mempertahankan karyawan berkualitas, perusahaan berlomba-lomba dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Di era kompetitif seperti sekarang, di mana sumber daya manusia berkualitas semakin sulit ditemukan, pentingnya manajemen sumber daya manusia semakin meningkat.

Salah satu indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah tingkat pengunduran diri karyawan. Jika tingkat pengunduran diri semakin meningkat dari waktu ke waktu, perlu dilakukan introspeksi oleh manajemen perusahaan untuk memahami apakah ada masalah dalam hubungan antara perusahaan dan karyawan.

Menurut Kim et al. (2017), hubungan antara karyawan dan perusahaan seringkali didasarkan pada pertukaran nilai. Kedua pihak, yaitu perusahaan dan karyawan, menyampaikan keinginan dan kebutuhan mereka. Namun, hubungan jangka panjang antara perusahaan dan karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti budaya perusahaan dan kepuasan dalam hubungan. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi apakah seorang karyawan memiliki niat untuk tetap bekerja dalam perusahaan atau memutuskan untuk mengundurkan diri.

Salah satu cara untuk mengurangi tingkat pengunduran diri karyawan adalah dengan meningkatkan keterlibatan kerja mereka, sebagaimana disarankan oleh Kim et al. (2017). Keterlibatan kerja yang baik dapat membantu mencegah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, karena karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung lebih puas dan merasa terhubung dengan perusahaan. Dalam rangka menjaga keberhasilan perusahaan dan meminimalkan pengunduran diri karyawan, manajemen sumber daya manusia harus terus memantau hubungan perusahaan-karyawan, memahami faktor-faktor yang memengaruhi pengunduran diri, dan berupaya untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan.

B. Konsep Pengunduran Diri

Pengunduran diri adalah ketika seorang karyawan secara sukarela mengakhiri hubungan kerja mereka dengan perusahaan. Untuk menjaga stabilitas organisasi, perusahaan mengatur batasan bahwa tingkat perputaran karyawan, termasuk pengunduran diri, pemecatan, dan pensiun, tidak boleh melebihi 10% selama setahun. Dan wawancara pengunduran diri merupakan metode penting yang digunakan untuk menyelidiki alasan di balik keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Melalui wawancara ini, perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin menyebabkan ketidakpuasan karyawan, dan berencana untuk mengurangi tingkat perputaran karyawan di masa mendatang. Wawancara pengunduran diri memberikan pandangan yang berharga tentang masalah internal yang perlu ditangani oleh manajemen sumber daya manusia. Tindakan seperti ini merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang efektif dan dapat membantu perusahaan mempertahankan stabilitas tenaga kerja serta meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

C. Konsep Kebijakan

Ketika seorang karyawan memilih untuk mengundurkan diri, ini berkaitan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, terutama Pasal 151. Pasal ini mengatur tata cara dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK), dan berikut adalah poin-poin utamanya:

- 1) Pengusaha diwajibkan berupaya untuk mencegah PHK bila memungkinkan. Ini berarti bahwa pengusaha harus mencoba segala upaya untuk mempertahankan hubungan kerja sebelum memutuskan untuk melakukan PHK.
- 2) Jika PHK tidak dapat dihindari, maka pengusaha wajib melakukan perundingan dengan karyawan atau serikat pekerja. Ini berarti bahwa terdapat proses perundingan yang harus dilalui sebelum pengusaha dapat melaksanakan PHK. Tujuannya adalah mencapai kesepakatan yang menguntungkan baik bagi pengusaha maupun karyawan.
- 3) Jika perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka akhir akan di ambil oleh pemerintah. Pasal 162: (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 156: (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

1. Hak cuti tahunan yang belum digunakan dan belum berakhir: Karyawan atau pekerja memiliki hak untuk menerima kompensasi finansial atas cuti tahunan yang masih belum mereka manfaatkan selama masa hubungan kerja mereka dan belum berakhir.
2. Biaya atau ongkos pulang: Kompensasi hak juga mencakup biaya perjalanan pulang bagi karyawan atau pekerja serta keluarganya ke tempat asal atau ke tempat di mana mereka pertama kali diterima bekerja.
3. Penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan: Kompensasi hak juga mencakup penggantian perumahan bagi karyawan atau pekerja yang memenuhi syarat, bersama dengan biaya pengobatan dan perawatan yang ditetapkan sebesar 15% dari jumlah uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja.
4. Hal-hal lain yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang menggabungkan wawancara dan sumber-sumber terverifikasi seperti jurnal dan referensi dari mesin pencarian Google. Pendekatan kualitatif ini bertujuan untuk mengumpulkan data deskriptif yang disajikan dengan bahasa yang jelas, singkat, dan mudah dimengerti. Teknik wawancara digunakan untuk mendapatkan wawasan langsung, sementara sumber-sumber terverifikasi memberikan landasan teoretis dan informasi yang relevan. Data yang dihasilkan dari kombinasi ini adalah deskripsi naratif yang mendalam dan komprehensif mengenai topik penelitian.

PEMBAHASAN DAN HASIL

A. Membangun Aspek - Aspek Keinginan Berhenti Kerja (intention to quit)

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, Mobley et al. (1978) menggambarkan "keinginan untuk berhenti" sebagai saat seorang individu memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan suatu organisasi dan menerima ganti rugi dari organisasi tersebut. Dalam istilah sederhana, ini berarti individu tersebut memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Keinginan untuk berhenti ini dapat mengakibatkan situasi di mana sejumlah karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi dalam periode tertentu, yang dikenal sebagai "tingkat pengunduran diri" (resignation rate).

Menurut Mobley et al (1978) indikator pengukuran intention to quit terdiri atas:

a. Memikirkan untuk keluar (thinking of quitting)

Tahap Ini mencerminkan fase awal di mana individu mulai mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini sering dimulai oleh ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh individu. Pada tahap ini, individu hanya berpikir atau memikirkan kemungkinan untuk meninggalkan lingkungan pekerjaan mereka saat ini.

b. Niat untuk keluar (intention to quit)

Tahap ini mencerminkan niat yang lebih kuat untuk keluar. Individu yang sudah mencapai tahap ini memiliki niat yang kuat untuk meninggalkan pekerjaan mereka, terutama jika mereka telah menemukan peluang pekerjaan yang dianggap lebih baik. Pada akhirnya, tahap ini akan mengarah pada keputusan karyawan untuk tetap berada di organisasi atau benar-benar keluar.

c. Pencarian alternatif pekerjaan (intention to search for alternative)

Tahap ini mencerminkan tindakan nyata individu untuk mencari pekerjaan di suatu organisasi lain. Setelah memikirkan untuk keluar dan memiliki niat kuat untuk berhenti, individu mulai mencari pekerjaan di luar organisasi mereka saat ini. Langkah ini adalah langkah konkret menuju pengunduran diri.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keinginan Berhenti Kerja

Mobley et al. (1978) telah mengidentifikasi sejumlah faktor yang dapat menyebabkan "Keinginan berhenti kerja" (intention to quit) dalam situasi pengunduran diri karyawan. Faktor-faktor ini meliputi:

a) Karakteristik Individu

Faktor ini mencakup karakteristik pribadi karyawan yang dapat memengaruhi keinginan mereka untuk berhenti. Beberapa karakteristik individu yang dapat berperan dalam keinginan berhenti termasuk usia, tingkat pendidikan, dan status perkawinan. Karakteristik

ini dapat mempengaruhi persepsi dan preferensi individu terhadap pekerjaan dan organisasi.

b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat berperan penting dalam keinginan untuk berhenti. Ini mencakup lingkungan fisik (seperti kondisi suhu, cuaca, dan lokasi kerja) serta lingkungan sosial (seperti budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja). Faktor-faktor ini dapat memengaruhi tingkat kenyamanan dan kepuasan karyawan di tempat kerja.

c) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor psikologis yang signifikan dalam memahami niat untuk berhenti. Karyawan yang merasa tidak puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti gaji, promosi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta tugas-tugas pekerjaan itu sendiri, mungkin lebih cenderung memiliki niat untuk berhenti.

d) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah konsep yang memainkan peran dalam penjelasan niat untuk berhenti. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi mungkin lebih mungkin untuk tetap berhubungan dengan organisasi, bahkan jika mereka menghadapi tantangan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan mereka.

C. Alasan-alasan yang mendorong seorang karyawan untuk mengajukan pengunduran diri atau resign dari perusahaan yang dimaksud yaitu:

1) Mendapatkan pekerjaan baru (get a new job)

Salah satu alasan utama adalah saat karyawan menerima tawaran pekerjaan baru yang dianggap lebih menarik. Ini bisa mencakup gaji yang lebih tinggi, posisi yang lebih baik, atau lingkungan kerja yang lebih kondusif. Juga, alasan seperti ingin dekat dengan orangtua, bekerja pada hari-hari biasa, atau mengurangi tekanan kerja dapat mendorong karyawan untuk mengambil pekerjaan baru.

2) Alasan keluarga (family matter)

Alasan kedua yang menjadi penyebab pengunduran diri adalah faktor keluarga. Karyawan dapat memilih untuk berhenti bekerja karena ingin fokus menjadi ibu rumah tangga setelah menikah dan memiliki anak atau kebutuhan untuk merawat anggota keluarga yang sedang sakit.

3) Kesehatan (health matter)

Berdasarkan hasil wawancara, Karyawan yang memiliki masalah kesehatan serius yang memerlukan istirahat panjang untuk pemulihan bisa memutuskan untuk mengundurkan

diri. Ini bisa mencakup penyakit kronis atau situasi kesehatan yang menghambat kemampuan mereka untuk bekerja.

4) Wirausaha

Karyawan yang mengajukan pengunduran diri karena ingin menjadi wirausaha. Ini bisa karena mereka diminta oleh orang tua untuk melanjutkan usaha keluarga atau karena mereka ingin fokus pada pengembangan bisnis yang sudah mereka rintis.

D. Dampak keinginan berhenti kerja (intention to quit)

Menurut Mobley et al. (1978), tingkat tinggi atau rendahnya "niat untuk berhenti" (intention to quit) akan memiliki dampak pada karyawan dan organisasi, antara lain:

a. Beban kerja

Ketika tingkat intention to quit tinggi, jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi dapat meningkatkan beban kerja bagi karyawan yang tinggal. Mereka mungkin perlu mengatasi tugas-tugas yang ditinggalkan oleh karyawan yang mengundurkan diri, yang dapat menyebabkan peningkatan stres dan tekanan kerja.

b. Biaya penarikan karyawan

Proses penggantian karyawan yang mengundurkan diri dapat memerlukan waktu dan sumber daya. Ini melibatkan biaya untuk wawancara seleksi karyawan baru, proses rekrutmen, dan pelatihan karyawan baru yang dapat memengaruhi anggaran organisasi.

c. Biaya latihan

Organisasi mungkin perlu menghabiskan waktu dan sumber daya untuk melatih karyawan baru. Tingginya tingkat pengunduran diri dapat menyebabkan peningkatan biaya pelatihan, terutama jika banyak karyawan yang keluar dan perlu digantikan.

d. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

Jika karyawan yang meninggalkan organisasi adalah karyawan yang memiliki produktivitas tinggi, ini dapat mengakibatkan penurunan produksi atau pencapaian target penjualan. Kehilangan karyawan berpengalaman dan produktif dapat mengganggu kelancaran operasi perusahaan..

e. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

Tingkat pengunduran diri yang tinggi dapat menyebabkan organisasi mengeluarkan biaya yang tidak perlu dalam penggantian karyawan dan pelatihan karyawan baru. Pemborosan ini dapat dihindari dengan mempertahankan karyawan yang ada.

f. Memicu stress karyawan

Tingginya tingkat perubahan dalam organisasi akibat pengunduran diri karyawan dapat memicu stres di antara karyawan yang tinggal. Mereka mungkin perlu beradaptasi dengan

karyawan baru dan mengatasi ketidakpastian, yang dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja mereka.

KESIMPULAN

Dalam kesimpulan ini, kita dapat menyoroti beberapa poin penting terkait analisis faktor pengunduran diri karyawan dapat disimpulkan bahwa Pengunduran diri atau resign dari pekerjaan adalah hasil dari berbagai interaksi dan pengaruh yang melibatkan berbagai pihak. Keputusan ini tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Terdapat empat faktor utama yang melatarbelakangi pengunduran diri karyawan, yaitu karakteristik individu dalam organisasi, kondisi lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat komitmen terhadap organisasi. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi apakah seorang karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri atau tetap bertahan.

Alasan-alasan yang mendorong karyawan untuk mengajukan pengunduran diri bervariasi, dan seringkali melibatkan pengaruh dari pihak luar komunikator. Misalnya, dorongan dari orang tua, pasangan, atau keluarga untuk fokus pada kesehatan atau usaha pribadi, juga dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk mengundurkan diri. Alasan-alasan lain dapat mencakup peluang pekerjaan baru, perubahan keadaan keluarga, atau faktor-faktor kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mobley, W. H., et al. (1978). "*Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control.*" - Mobley dkk. faktor-faktor yang memengaruhi pengunduran diri karyawan dan dampaknya pada organisasi.
- Kim, S., et al. (2017). "*The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention.*" - Kim dkk. hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk berhenti.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan - *Undang-Undang ini mengatur hak dan kewajiban karyawan dan pengusaha dalam hubungan kerja, termasuk prosedur pengunduran diri.*
- Gde Wiryawan, I. W. (2021). PENGUNDURAN DIRI SUKARELA SEBAGAI PENYELUNDUPAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SELAMA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Mimbar Keadilan*, 14(3), 29-38.
- Setiorini, A. (2016). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Pengunduran Diri Karyawan (Studi Kasus: Feminagroup). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 4(2).
- Rukin. 2019. Metodologi Penelitian Kualitatif. Takalar. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Leonardi, V., & Panggabean, H. R. G. (2021). Pengaruh persepsi peluang karier terhadap keinginan berhenti kerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 8(2), 227-246
- Leonardi, V., & Panggabean, H. R. G. (2021). Pengaruh persepsi peluang karier terhadap keinginan berhenti kerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 8(2), 227-246
- Tamengkel, L. F., & Rumawas, W. (2021). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 14-21.
- Suta, A. W., & Supartha, I. W. G. (2016). *Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar Karyawan pada Alila Manggis Hotel Karangasem Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).