

# Hubungan Faktor Dorongan Internal Individu, Keterikatan Karyawan, dan Praktik Kerja Kinerja Tinggi Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Berpindah di PT X Tahun 2024 = The Relationship Between Individual Factor, Employee Engagement, and High Performance Work Practice on Turnover Intention at PT X in 2024

Jazmi Nadhila Kamil, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920544957&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Perputaran karyawan secara sukarela (voluntary turnover) dapat terjadi apabila karyawan memiliki keinginan untuk berpindah yang kuat. Saat ini terdapat beberapa industri yang memiliki perputaran karyawan yang cukup tinggi, yakni melebihi 10% (Gillies, 1994). Salah satunya, PT X yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan dengan angka voluntary turnover pada tahun 2023 sebesar 12,8% dan tren 3 tahun terakhir menunjukkan peningkatan. Untuk itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara faktor dorongan internal individu, keterikatan karyawan, dan praktik kerja kinerja tinggi terhadap keinginan karyawan untuk berpindah di PT X Tahun 2024. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah mixed method (kuantitatif dan kualitatif) dengan pendekatan cross sectional. Data kuantitatif didapatkan dengan menggunakan kuesioner dengan responden sebanyak 65 orang dan diolah menggunakan aplikasi SPSS. Sedangkan, data kualitatif didapatkan melalui wawancara mendalam dan didapatkan 6 perwakilan responden sebagai informan. Hasil kuantitatif penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara faktor dorongan internal individu (usia) dan praktik kerja kinerja tinggi (penilaian kinerja dan pemberdayaan karyawan). Hasil kualitatif penelitian diolah secara tematik dan didapatkan beberapa tema yang berkaitan dengan keinginan berpindah karyawan antara lain jumlah tanggungan keluarga, usia, kondisi keluarga, beban kerja yang menyebabkan rasa lelah, ketidakpuasan gaji, tidak ada umpan balik dan ketidakadilan dalam penilaian kinerja, kurangnya reward dan sistem penggajian yang tidak disesuaikan dengan kompetensi, tidak ada hubungan antara hasil penilaian kinerja yang dilakukan dengan kenaikan gaji, kurangnya dampak pelatihan terhadap pekerjaan dan tidak dapat mengajukan pelatihan non mandatory, gaya kepemimpinan yang kurang sesuai, hambatan dalam berpendapat di luar lingkup kerja, dan karyawan merasa tidak dihargai. Kemudian, gabungan antara hasil kuantitatif dan kualitatif menunjukkan adanya hal-hal yang diperluas maupun dikonfirmasi. Untuk itu, diperlukan beberapa peningkatan dalam manajemen PT X sebagai upaya untuk meningkatkan retensi karyawan dan kinerja organisasi.

.....Voluntary turnover can occur if employees have a strong desire to move. Currently there are several industries that have high employee turnover, which exceeds 10% (Gillies, 1994). One of them is PT X, which is engaged in health services with a voluntary turnover rate in 2023 of 12.8% and the trend for the last 3 years shows an increase. For this reason, this study was conducted with the aim of knowing the relationship between the individual factors, employee engagement, and high performance work practices on employees' desire to move at PT X in 2024. The method used in this research is mixed method (quantitative and qualitative) with a cross sectional approach. Quantitative data was obtained using a questionnaire with 65 respondents and processed using the SPSS application. Meanwhile, qualitative data was obtained through in-depth interviews and obtained 6 representatives of respondents as informants. The quantitative results

showed that there was a significant relationship between individual factors (age) and high performance work practices (performance appraisal and employee empowerment). The qualitative results of the research were processed thematically and obtained several themes related to the desire to move employees, including the number of family dependents, age, family conditions, workload that causes fatigue, salary dissatisfaction, no feedback and unfairness in performance appraisal, lack of rewards, and a pay system that is not based on competence, there is no relationship between the results of performance appraisals conducted and salary increases, lack of training impact on work and not being able to apply for non-mandatory training, inappropriate leadership style, obstacles in arguing outside the scope of work, and employees feel unappreciated. Then, the combination of quantitative and qualitative results shows that there are things that are expanded or confirmed. Therefore, some improvements are needed in the management of PT X in an effort to improve employee retention and organizational performance.