YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v5i2.5117

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB TURNOVER KARYAWAN PADA TOKO TOP MODE MAKASSAR SULAWESI SELATAN

Analysis of Factors Causing Employee Turnover at Toko Top Mode Makassar, South Sulawesi

Chelsy Julia Yohanis Bendan[1], Kordiana Sambara[2], Djusniati Rasinan[3]
Universitas Kristen Indonesia Paulus
chelsyjulia27@gmail.com; ksambara86@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Feb 4, 2025	Feb 19, 2025	Mar 2, 2025	Mar 7, 2025

Abstract

The ability to read the Qur'an of students in Islamic universities is still a Employee turnover is a common phenomenon in the business world, especially in the retail sector. High turnover rates can have a negative impact on operational efficiency, recruitment costs, and employee motivation. This study aims to analyze the factors that influence employee turnover at Toko Top Mode, Makassar. This study uses a descriptive qualitative approach with data collection methods through observation, interviews, and literature studies conducted in January 2025. Research informants consisted of managers and employees in various divisions. The results of the study indicate that employee turnover at Toko Top Mode is influenced by several main factors, namely lack of career development opportunities, less supportive work environment, uncompetitive compensation and benefits, and imbalance between work and

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

personal life. These factors cause job dissatisfaction, which encourages employees to seek opportunities elsewhere. These findings are expected to provide insight for management in developing better human resource policies to reduce turnover rates and increase workforce stability in the retail industry.

Keywords: Employee Turnover, Retail Industry, Job Satisfaction, HR Strategy

Abstrak: Turnover karyawan merupakan fenomena yang sering terjadi dalam dunia bisnis, terutama di sektor ritel. Tingginya tingkat turnover dapat berdampak negatif pada efisiensi operasional, biaya rekrutmen, serta motivasi karyawan yang masih bertahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover karyawan di Toko Top Mode, Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi literatur yang dilakukan pada bulan januari 2025. Informan penelitian terdiri dari manajer dan karyawan di berbagai divisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa turnover karyawan di Toko Top Mode dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu kurangnya peluang pengembangan karier, lingkungan kerja yang kurang mendukung, kompensasi dan manfaat yang tidak kompetitif, serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Faktor-faktor ini menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang mendorong karyawan untuk mencari peluang di tempat lain. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang lebih baik guna mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja di industri ritel.
Kata kunci: Turnover Karyawan, Industri Ritel, Kepuasan Kerja, Strategi SDM.

PENDAHULUAN

Turnover karyawan merupakan fenomena yang sering terjadi dalam dunia bisnis dan menjadi perhatian utama bagi perusahaan di berbagai sektor, termasuk ritel. *Turnover* mengacu pada perpindahan karyawan dari suatu perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak sukarela, yang kemudian digantikan oleh karyawan baru (Lalitadevi et al., 2020). Fenomena ini dapat memberikan dampak signifikan terhadap keberlangsungan operasional perusahaan, terutama dalam hal biaya, efisiensi kerja, serta kepuasan dan motivasi karyawan yang tersisa (Pantouw, 2022). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi turnover menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga stabilitas dan efektivitas organisasi(Esa et al., 2022).

Dalam industri ritel, tingkat turnover cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan sektor lain karena berbagai alasan, seperti jam kerja yang fleksibel, gaji yang relatif rendah, serta peluang karir yang terbatas. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Sulawesi Selatan, tingkat turnover di sektor ritel, termasuk di toko-toko seperti Toko Top Mode, menunjukkan angka yang cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa ada faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Tingginya turnover dalam industri ini dapat berdampak pada penurunan kualitas layanan, peningkatan biaya perekrutan, dan penurunan efisiensi operasional (Sumardin, 2023).

Turnover karyawan tidak hanya berdampak langsung pada biaya yang dikeluarkan perusahaan tetapi juga pada aspek-aspek lain yang bersifat tidak langsung (Pinandito & Savira, 2022). Widyawati et al., (2022) mengatakan dampak turnover terbagi menjadi dua kategori, yaitu dampak yang tampak dan yang tidak tampak. Dampak yang tampak meliputi biaya iklan lowongan kerja, biaya seleksi dan wawancara, pelatihan karyawan baru, serta biaya kompensasi lainnya (Tigau & Sugiarto, 2022). Sementara itu, dampak yang tidak tampak mencakup hilangnya produktivitas akibat berkurangnya karyawan berpengalaman dan meningkatnya beban kerja bagi karyawan yang tersisa. Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menghambat pertumbuhan perusahaan dan menurunkan daya saing di pasar (Harvida & Wijaya, 2020).

Tingkat turnover yang tinggi di Toko Top Mode menunjukkan bahwa banyak karyawan meninggalkan perusahaan dalam waktu relatif singkat setelah bergabung. Hal ini mengindikasikan adanya masalah atau ketidakpuasan di lingkungan kerja yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Beberapa faktor yang sering menjadi penyebab tingginya turnover antara lain kondisi kerja yang tidak memadai, kurangnya dukungan dari manajemen, gaji dan tunjangan yang tidak kompetitif, serta minimnya peluang pengembangan karir. Selain itu, budaya kerja yang kurang sehat juga dapat berkontribusi terhadap keputusan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, karyawan berpengalaman menjadi aset berharga bagi perusahaan (Agustiani & Ridlwan Muttaqin, 2023). Karyawan yang telah bekerja cukup lama memiliki pemahaman yang lebih baik tentang sistem kerja, produk, dan layanan perusahaan. Kehilangan karyawan berpengalaman secara terus-menerus akan menyebabkan gangguan dalam proses operasional, meningkatkan biaya pelatihan bagi karyawan baru, dan berpotensi menurunkan kualitas layanan pelanggan. Jika perusahaan tidak mampu menjaga kestabilan tenaga kerjanya, maka tingkat kepuasan pelanggan juga dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak pada profitabilitas perusahaan (Hidayat, 2018).

Tingginya tingkat turnover di Toko Top Mode juga mempengaruhi beban kerja karyawan yang masih bertahan. Dengan seringnya pergantian karyawan, mereka yang tetap bekerja harus mengambil alih tugas yang sebelumnya dilakukan oleh rekan-rekan mereka yang telah keluar. Hal ini dapat menimbulkan stres dan menurunkan moral kerja, yang pada

akhirnya dapat berujung pada peningkatan risiko burnout (Budun et al., 2021). Jika kondisi ini tidak segera ditangani, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan loyal.

Selain itu, proses perekrutan karyawan baru yang dilakukan secara terus-menerus sebagai akibat dari tingginya turnover dapat membebani perusahaan secara finansial. Biaya yang dikeluarkan untuk memasang iklan lowongan kerja, melakukan seleksi, serta memberikan pelatihan kepada karyawan baru dapat menjadi beban yang signifikan bagi perusahaan. Di sisi lain, efektivitas tim HR juga dapat terganggu karena mereka harus lebih sering fokus pada perekrutan dan pelatihan dibandingkan dengan pengembangan strategi pengelolaan SDM yang lebih berkelanjutan(Aghniya & Aulia, 2022).

Fenomena turnover karyawan dalam organisasi telah menjadi subjek penelitian di berbagai sektor industri. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa turnover lebih sering terjadi pada perusahaan menengah dan besar yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan mereka(Hakim, 2016). Namun, masih sedikit penelitian yang secara khusus menyoroti turnover di sektor ritel, terutama di tingkat usaha yang lebih kecil seperti toko-toko ritel yang beroperasi secara independen atau semi-independen. Oleh karena itu, penting untuk meneliti faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingginya turnover di Toko Top Mode sebagai salah satu contoh kasus di sektor ini.

Toko Top Mode dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan salah satu toko ritel yang cukup populer di Makassar, Sulawesi Selatan. Dalam menghadapi tantangan industri ritel yang dinamis, seperti persaingan yang ketat dan perubahan preferensi konsumen, toko ini harus mampu menjaga stabilitas tenaga kerjanya agar dapat tetap memberikan layanan yang berkualitas kepada pelanggan(Karundeng et al., 2023). Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi turnover di toko ini, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mempertahankan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, serta mengurangi dampak negatif dari pergantian karyawan yang terlalu sering.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover karyawan di Toko Top Mode. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen toko dalam merancang kebijakan yang lebih baik dalam mengelola karyawan, serta memberikan kontribusi bagi dunia akademik dalam memahami dinamika turnover di sektor ritel. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat

ditemukan solusi yang tepat untuk menekan angka turnover dan meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan di lingkungan kerja yang kompetitif

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengumpulkan data secara langsung di lapangan guna memahami faktor-faktor yang mempengaruhi turnover karyawan di Toko Top Mode. Penelitian dilakukan di Toko Top Mode Makassar, Sulawesi Selatan, dengan melibatkan informan yang terdiri dari manajer, kasir, bagian kosmetik, bagian perabotan, dan bagian sembako. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung selama periode januari 2025, serta data sekunder yang diperoleh dari artikel, buku, dan dokumen terkait.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu observasi, wawancara, dan studi literatur. Observasi digunakan untuk memahami fenomena yang terjadi di lingkungan kerja secara langsung, sedangkan wawancara dilakukan dengan narasumber yang berkompeten guna mendapatkan wawasan mendalam mengenai kebijakan dan sistem kerja. Studi literatur melengkapi data dengan menganalisis dokumen tertulis yang relevan dengan penelitian ini. Proses wawancara dilakukan secara berkesinambungan agar data yang diperoleh akurat dan mampu menjawab tujuan penelitian.

Metode analisis data dalam penelitian ini bersifat kualitatif dengan tahapan pengumpulan, reduksi, dan penyajian data. Data yang telah dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi kemudian direduksi dengan cara menyeleksi, menggolongkan, serta membuang informasi yang tidak relevan agar lebih fokus. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk yang lebih terstruktur sehingga memudahkan peneliti dalam menarik kesimpulan yang akurat terkait faktor-faktor yang mempengaruhi turnover karyawan di Toko Top Mode.

HASIL

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak MS selaku manajer Toko Top Mode Makassar Sulawesi Selatan bahwa menurut Bapak MS apa faktor utama yang menyebabkan terjadinya turnover karyawan di tokoh top mode?

"Saya percaya bahwa faktor utama yang menyebabkan turnover karyawan di Toko Top Mode bisa dipengaruhi oleh beberapa hal. Pertama, kurangnya kesempatan pengembangan karier dan pelatihan. Karyawan yang merasa tidak ada ruang untuk berkembang atau tidak mendapatkan pelatihan yang cukup cenderung mencari kesempatan lain di tempat yang bisa memberi mereka peluang tersebut.

Kedua, faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung. Jika suasana kerja tidak harmonis atau komunikasi antar tim tidak berjalan dengan baik, itu bisa memengaruhi kepuasan karyawan. Selain itu, ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab juga bisa menyebabkan kebingungannya karyawan, yang akhirnya berujung pada turnover.

Ketiga, faktor kompensasi dan manfaat yang tidak kompetitif juga sering menjadi alasan. Jika gaji dan tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan atau tidak sebanding dengan beban kerja, mereka mungkin akan mencari peluang lain yang lebih menguntungkan.

Terakhir, kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga bisa menyebabkan karyawan merasa kelelahan dan stres, yang akhirnya meningkatkan turnover."

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak MS bahwa sejauh mana gaya kepemimpinan dan manajemen di Top Mode berperan dalam tingkat turnover karyawan?

"Gaya kepemimpinan dan manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam tingkat turnover karyawan, karena keduanya langsung memengaruhi pengalaman dan kepuasan kerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan di Toko Top Mode bersifat otoriter atau kurang memberikan ruang untuk karyawan berkembang, ini bisa menurunkan motivasi mereka dan meningkatkan risiko turnover. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang lebih inklusif, terbuka, dan mendukung pengembangan karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong retensi yang lebih baik.

Manajemen yang baik juga berperan dalam menciptakan sistem komunikasi yang efektif dan transparan, serta mengelola ekspektasi dengan jelas. Jika manajemen tidak cukup mendengarkan kebutuhan karyawan atau tidak responsif terhadap masalah yang muncul, hal ini bisa menciptakan ketidakpuasan yang berujung pada tingginya turnover.

Selain itu, gaya manajerial yang bisa menyeimbangkan antara pencapaian target bisnis dan kesejahteraan karyawan juga sangat penting. Jika manajemen terlalu fokus pada pencapaian angka dan mengabaikan kesejahteraan karyawan, ini bisa meningkatkan stres dan burnout, yang akhirnya meningkatkan tingkat turnover."

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak MS Apakah ada faktor internal (seperti manajemen, budaya kerja, atau kebijakan perusahaan) yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk keluar?

"Tentu saja, faktor internal perusahaan sangat berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau memilih keluar. Beberapa faktor utama yang bisa mempengaruhi antara lain:

a. **Manajemen dan Kepemimpinan**: Jika manajemen tidak mampu memberikan arahan yang jelas, atau jika ada masalah dalam komunikasi antara atasan dan bawahan, ini bisa menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Gaya kepemimpinan yang kurang mendukung atau bahkan otoriter dapat memicu karyawan merasa kurang dihargai, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mencari peluang di tempat lain.
b. **Budaya Kerja:** Budaya kerja yang tidak sehat—seperti adanya persaingan yang tidak sehat, kurangnya kerja sama tim, atau atmosfer kerja yang tidak mendukung—dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman. Sebaliknya, budaya yang inklusif, kolaboratif, dan penuh dukungan sangat penting untuk menjaga semangat dan loyalitas karyawan.
c. **Kebijakan Perusahaan**: Kebijakan perusahaan, terutama yang terkait dengan kompensasi, pengembangan karier, dan keseimbangan kerja-hidup, bisa sangat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal. Kebijakan yang tidak fleksibel atau tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan, seperti jam kerja yang ketat atau kurangnya kesempatan untuk berkembang, dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai dan akhirnya memilih untuk keluar.

Secara keseluruhan, faktor-faktor internal seperti manajemen yang baik, budaya kerja yang positif, dan kebijakan yang mendukung karyawan sangat penting dalam meminimalkan tingkat turnover. Jika aspek-aspek ini dikelola dengan baik, karyawan akan merasa lebih terhubung dengan perusahaan dan lebih cenderung untuk bertahan."

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak MS bahwa Apakah ada faktor eksternal (seperti persaingan di pasar kerja atau kodisi ekonomi, yang turut mempengaruhi keputusan karyawan di perusahaan ini?)

"Tentu saja, faktor eksternal seperti persaingan di pasar kerja dan kondisi ekonomi dapat sangat mempengaruhi tingkat turnover karyawan di Toko Top Mode. Beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi antara lain:

a. **Persaingan di Pasar Kerja:** Di pasar kerja yang kompetitif, karyawan mungkin lebih sering mendapatkan tawaran pekerjaan lain yang lebih menguntungkan atau sesuai dengan minat mereka. Jika perusahaan tidak dapat menawarkan keunggulan kompetitif—baik dalam hal gaji, tunjangan, atau peluang pengembangan karier—karyawan mungkin lebih memilih untuk berpindah ke perusahaan lain yang menawarkan paket lebih menarik.
b. **Kondisi Ekonomi:** Saat kondisi ekonomi tidak stabil, seperti resesi atau inflasi tinggi, ini bisa memengaruhi daya beli karyawan dan kepuasan mereka terhadap kompensasi yang diterima. Selain itu, perusahaan yang terpengaruh oleh kondisi ekonomi yang buruk mungkin juga mengurangi anggaran untuk pelatihan, pengembangan, atau penghargaan kepada karyawan, yang pada akhirnya bisa menyebabkan ketidakpuasan dan meningkatkan turnover.
c. **Tren Industri dan Perubahan Sosial:** Di sektor ritel, misalnya, tren berbelanja bisa berubah seiring dengan pergeseran kebiasaan konsumen, seperti meningkatnya belanja online. Jika Toko Top Mode tidak cepat beradaptasi dengan perubahan ini, mungkin akan ada pergeseran dalam posisi atau tanggung jawab karyawan, yang bisa mendorong mereka mencari peluang di tempat lain.

Faktor-faktor eksternal ini tentunya sulit dikendalikan, tetapi penting bagi perusahaan untuk tetap fleksibel dan responsif terhadap perubahan pasar dan kondisi ekonomi. Dengan cara ini, perusahaan bisa menjaga karyawan yang berkualitas dan meminimalkan tingkat turnover."

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak MS bahwa Menurut Bapak, apa yang perlu diperbaikidi Toko Top Mode ini untuk meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi turnover?

"Untuk meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi turnover di Toko Top Mode, ada beberapa aspek yang menurut saya perlu diperbaiki dan diperhatikan:

a. **Pengembangan Karier dan Pelatihan:** Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan retensi adalah dengan memberikan kesempatan yang lebih besar bagi karyawan untuk berkembang dalam karier mereka. Program pelatihan yang berkelanjutan dan peluang untuk naik jabatan bisa memberikan motivasi lebih kepada karyawan untuk bertahan lebih lama. Dengan adanya jalur karier yang jelas, karyawan merasa dihargai dan dapat melihat masa depan yang lebih cerah dalam perusahaan.
b. **Peningkatan Komunikasi dan Keterlibatan:** Komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan sangat penting. Saya akan mendorong adanya forum atau pertemuan rutin di mana karyawan bisa berbicara langsung dengan manajemen untuk menyampaikan aspirasi dan masalah mereka. Ini bisa meningkatkan keterlibatan karyawan dan membuat mereka merasa didengar dan dihargai.
c. **Kompensasi dan Tunjangan yang Kompetitif:** Salah satu alasan utama turnover adalah ketidakpuasan terhadap gaji dan tunjangan yang diterima. Perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa paket kompensasi yang diberikan sudah kompetitif dan sesuai dengan standar industri, agar karyawan merasa dihargai atas kontribusinya.
d. **Budaya Kerja yang Positif:** Budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan saling mendukung sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang nyaman. Jika suasana kerja terkesan kompetitif secara negatif atau kurang mendukung, ini bisa meningkatkan stres dan ketidakpuasan. Saya akan mendorong budaya kerja yang lebih terbuka, di mana semua karyawan merasa nyaman untuk bekerja sama dan memberikan ide-ide mereka.
e. **Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi**: Penting bagi perusahaan untuk mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Fleksibilitas dalam jam kerja atau kebijakan cuti yang lebih manusiawi dapat membantu karyawan merasa lebih seimbang, mengurangi stres, dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

PEMBAHASAN

Turnover karyawan merupakan isu yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Berdasarkan hasil penelitian, salah satu faktor utama yang

memengaruhi tingkat turnover adalah kurangnya peluang pengembangan karier dan pelatihan. Karyawan yang merasa tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan atau naik jabatan cenderung mencari tempat kerja lain yang menawarkan prospek karier yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan retensi karyawan (Palahudin & Agustianto, 2023).

Selain pengembangan karier, faktor lingkungan kerja juga berperan signifikan dalam keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan perusahaan. Jika suasana kerja tidak kondusif, komunikasi tim yang buruk, dan hubungan antar rekan kerja kurang harmonis, maka tingkat kepuasan kerja akan menurun. Dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung, karyawan lebih mungkin mengalami stres dan ketidakpuasan yang berujung pada keputusan untuk keluar.

Ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab juga dapat menjadi penyebab turnover karyawan. Jika seorang karyawan tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tugasnya, ia akan merasa bingung dan frustrasi. Hal ini dapat mengurangi efektivitas kerja serta menurunkan motivasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa deskripsi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah jelas dan spesifik agar mereka dapat menjalankan tugas dengan optimal (Sambara, K. et.al., (2021).

Faktor finansial seperti kompensasi dan tunjangan juga memiliki dampak besar terhadap turnover karyawan. Jika gaji dan tunjangan yang diberikan tidak kompetitif atau tidak sebanding dengan beban kerja, karyawan cenderung mencari pekerjaan dengan remunerasi yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan harus secara rutin meninjau kebijakan kompensasi mereka agar tetap kompetitif di pasar tenaga kerja.

Selain gaji, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga menjadi pertimbangan penting bagi karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dan jam kerja yang tidak fleksibel dapat menyebabkan stres serta kelelahan yang berujung pada keputusan untuk mencari pekerjaan lain. Perusahaan dapat mengatasi masalah ini dengan menerapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan memberikan waktu istirahat yang memadai bagi karyawan.

Gaya manajemen dan kepemimpinan juga memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat turnover. Jika manajer menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter dan kurang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi, maka motivasi kerja akan

menurun. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang lebih terbuka dan inklusif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Penting bagi perusahaan untuk mendengarkan kebutuhan serta masukan dari karyawan. Ketidakpuasan karyawan sering kali muncul akibat manajemen yang tidak responsif terhadap masalah yang dihadapi karyawan. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan harus dijaga agar setiap permasalahan dapat segera diselesaikan sebelum berdampak pada tingkat turnover (Waskito & Putri, 2022).

Meskipun faktor internal perusahaan sangat berpengaruh terhadap turnover, faktor eksternal seperti kondisi pasar tenaga kerja dan perekonomian juga tidak dapat diabaikan. Ketika peluang kerja lebih banyak tersedia di industri lain, karyawan lebih mungkin untuk berpindah ke perusahaan yang menawarkan kondisi kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan harus tetap fleksibel dan adaptif terhadap perubahan eksternal agar tetap dapat mempertahankan karyawan berkualitas.

Untuk mengurangi turnover, perusahaan perlu menerapkan strategi yang komprehensif dengan memperbaiki faktor-faktor internal yang dapat dikendalikan. Investasi dalam pengembangan karyawan, peningkatan budaya kerja, pemberian kompensasi yang kompetitif, serta kepemimpinan yang lebih inklusif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Dengan memahami berbagai faktor yang memengaruhi turnover, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk mengurangi risiko kehilangan karyawan berbakat. Dengan demikian, organisasi dapat mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan berkontribusi terhadap pertumbuhan bisnis jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dengan manajer Toko Top Mode, dapat disimpulkan bahwa turnover karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor utama yang menyebabkan turnover adalah kurangnya kesempatan pengembangan karier dan pelatihan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta kompensasi yang tidak kompetitif. Jika karyawan merasa tidak memiliki prospek perkembangan dalam perusahaan, mereka cenderung mencari peluang yang lebih baik di tempat lain. Selain itu, gaya kepemimpinan dan manajemen memainkan peran yang signifikan

dalam mempertahankan atau kehilangan karyawan. Kepemimpinan yang otoriter dan kurang inklusif dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, sementara kepemimpinan yang terbuka dan mendukung pengembangan karyawan dapat meningkatkan retensi. Faktor eksternal seperti persaingan di pasar kerja dan kondisi ekonomi juga turut berkontribusi dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari perusahaan. Untuk mengurangi tingkat turnover, perusahaan harus mengambil langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan kompensasi yang kompetitif, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, perusahaan dapat menjaga stabilitas tenaga kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Saran

Untuk mengatasi permasalahan turnover, Toko Top Mode sebaiknya lebih fokus pada pengembangan karyawan dengan menyediakan pelatihan berkala dan jalur karier yang jelas. Dengan memberikan peluang untuk berkembang, karyawan akan lebih termotivasi untuk bertahan lebih lama di perusahaan. Selain itu, manajemen harus lebih terbuka terhadap masukan karyawan serta menciptakan budaya kerja yang harmonis dan kolaboratif. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi dan tunjangan agar tetap kompetitif dengan pasar tenaga kerja. Menyediakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dengan menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan langkah-langkah ini, Toko Top Mode dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat turnover secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Aghniya, T. N., & Aulia, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Satelit Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, *4*(3), 132–140. https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2432

Agustiani, S. Y. S., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *9*(6), 2581–2590. https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1750

Budun, M., Amberi, M., & Rahmawati, E. (2021). Turnover Pada Pt. Jasapower Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, *10*(2), 38. https://doi.org/10.20527/jbp.v10i2.10958

Esa, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022). TURNOVER INTENTION KARYAWAN

DAN UPAYA PENCEGAHANNYA (Studi pada PT. Langgang Buana Perkasa). *Jurnal Mitra Manajemen*, *6*(8), 455–469. https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i8.632

Hakim, F. (2016). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Dinamika UMT*, *1*(2), 66. https://doi.org/10.31000/dinamika.v1i2.579

Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai PencegahanTurnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, *16*(1), 13–23.

Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, *11*(1), 51–66. https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516

Karundeng, M. T., Marampa, A. M., & Astriwati Astriwati Astriwati Biringkanae, B. (2023). The Influence Of Job Satisfaction And Job Stress Work On Turnover Intention In CV. Zharry Home Creative. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, *2*(2), 11335–11342. https://doi.org/10.37676/jmea.v2i2.271

Lalitadevi, L., Gunawan, J., & Nareswari, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dari Perspektif Pemilik UMKM terhadap Turnover Karyawan. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, *8*(2). https://doi.org/10.12962/j23373520.v8i2.48070

Palahudin, & Agustianto, R. T. (2023). Turnover Karyawan pada PT Linggutntera. *Karimah Tauhid*, *2*(5), 1532–1543.https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i5.9553

Pantouw, D. G. J. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, *3*(1), 18–23. Retrieved from https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/37958

Pinandito, I. S., & Savira, A. W. (2022). Peran Empowering Leadership terhadap Intensi Turnover Karyawan Generasi Z di Indonesia. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, *8*(2), 278. https://doi.org/10.22146/gamajpp.76719

Sambara, K., Lumu, A. A., & Beloan, B. (2021). Analysis of Work Culture Characteristics with The Quality of Mamasa Woven Fabric in Balla Satanetean Village, Kecamatan Balla, Mamasa District, West Sulawesi. In *Proceeding UKIP International Conference in Economics, Management, and Accounting* (pp. 2-2). https://www.ojsapaji.org/index.php/UKIPInternationalConference/article/view/65

Sumardin, S. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi pandemi covid untuk menjaga tingkat turn over karyawan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, *9*(2), 741. https://doi.org/10.29210/020231900

Tigau, F. I., & Sugiarto, A. (2022). Strategi Mengendalikan Turnover Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Rumah Sakit Swasta Di Kota Manado. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, *7*(1), 135–148. https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i1.17395

Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, *4*(1), 111–122. https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799

Widyawati, N., Faris, A., & Himawan, I. (2022). SEIKO : Journal of Management & Business Dampak Turnover Tinggi Terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas PT. XYZ Cabang Rembang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, *4*(3), 653–662. https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2538