

## Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM)

### *The Influence Of Work Discipline On Turnover Intention In CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM)*

Siti Nurmutia Aulia Rizki<sup>1</sup>, Ratri Wahyuningtyas<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, sitinurmutiaa@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, ratriwahyu@telkomuniversity.ac.id

#### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat disiplin kerja di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM), mengetahui tingkat *turnover intention* di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM), dan juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan melakukan pengumpulan data melalui kuisioner kepada 238 karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) sebagai sampel data populasi. Data yang didapatkan diolah menggunakan software IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian disajikan melalui teknik analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier sederhana. Hasil dari pengolahan data menunjukkan tingkat disiplin kerja terdapat pada kategori sangat baik dan *turnover intention* berada pada kategori rendah. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari penelitian ini sebesar 58,5% sedangkan hasil hipotesis uji t memperoleh nilai thitung sebesar -18,250 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dapat diartikan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, dimana terdapat pengaruh negatif yang signifikan dengan besar pengaruh sebesar 58,5%.

Kata Kunci-disiplin kerja, *turnover intention*

#### Abstract

*The purpose of this research was to determine the level of work discipline of CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM), knowing the level of turnover intention of CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM), and also to find out how much influence work discipline has on turnover intention in CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM). The method used in this research is quantitative. By collecting data through questionnaires to 238 employees of CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) as a sample of population data. The data obtained were processed using IBM SPSS version 26 software. The research results are presented through descriptive analysis techniques, classical assumption tests, and simple linear regression analysis. The data processing results show that the level of work discipline is in the very good category and turnover intention is in a low category. The coefficient of determination obtained from this research is 58.5%, while the results of the t-test hypothesis have a t count value of -18.250 and a significance level of 0.000. It can be interpreted that H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> is accepted, where there is a significant negative effect with a large effect of 58.5%.*

Keywords-work discipline, *turnover intention*

#### I. PENDAHULUAN

##### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama pada sebuah organisasi, dimana unsur manusia dijadikan sebagai pemeran utama dalam proses segala aktivitas. Maka dari itu berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, sangat ditentukan dari kualitas sumber daya manusianya dalam menjalankan kewajiban kerjanya untuk sebuah organisasi (Syardiansyah et al, 2020).

Pada suatu organisasi, perputaran karyawan merupakan hal yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi, dapat menimbulkan dampak kerugian pada perusahaan seperti penurunan kinerja hingga peningkatan biaya. Terhadap kinerja, semakin tinggi perputaran karyawan maka proses kinerja perusahaan juga akan terganggu. Sedangkan terhadap biaya, semakin tinggi perputaran karyawan maka biaya yang akan

dikeluarkan perusahaan pula turut meningkat, baik yang akan digunakan untuk merekrut maupun *training* (Setiyanto dan Hidayanti, 2017).

Turnover dikatakan sebagai masalah yang serius bagi perusahaan, terlebih karyawan yang memilih untuk keluar merupakan karyawan yang memiliki pengalaman dalam menduduki posisi keahlian dan memiliki keterampilan (Hermawati et al, 2021). Turnover terjadi karena keinginan karyawan (Hasibuan, 2011:211), ataupun bentuk kemauan karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela dari suatu perusahaan yang disebut juga dengan gerakan mengundurkan diri (Kartono, 2017:44).

CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kuliner sejak tahun 2011, dan saat ini memiliki sembilan cabang yang tersebar di Kota Makassar hingga Kab. Gowa. CV. Daeng Kuliner Makassar memiliki intensitas turnover yang fluktuatif. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Yunus Takbir Staff Sumber Daya Manusia (SDM) CV. Daeng Kuliner Makassar pada 11 April 2022, menyatakan bahwa karyawan yang keluar dari perusahaan memiliki banyak alasan namun yang paling umum terjadi karena mereka tidak bisa mengikuti peraturan atau Standard Operating Procedure (SOP) yang berlaku terkait kehadiran, dimana jika karyawan yang tidak hadir dengan tidak memberikan keterangan seperti izin maupun sakit maka perusahaan tidak dapat memberikan toleransi, dan akan dikatakan alpa serta karyawan tidak dapat menjalankan pekerjaannya kembali. Ibu Rapika Duri selaku manajer SDM CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) pun memberikan keterangan tambahannya dari wawancara yang dilakukan pada 10 Mei 2022, bahwa terkait peraturan kehadiran bekerja, sebelumnya telah dilakukan kesepakatan dengan para calon karyawan melalui tanda tangan kontrak kerja. Hal tersebut berhubungan dengan salah satu dimensi disiplin kerja menurut Agustini (2019:104) yaitu tingkat kehadiran. Berikut data absensi dari CV. Daeng Kuliner Makassar yang disajikan pada tabel 1

Tabel 1 Intensitas Absensi Karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM)

Bulan	Target Persentase Kehadiran	Persentase Kehadiran Karyawan (%)	Target Persentase Ketidakhadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan (%)
Januari 2021		85,3%		14,7%
Februari 2021		78,0%		22%
Maret 2021	85%	92,9%	15%	7,1%
April 2021		87,6%		12,4%
Mei 2021		82,4%		17,6%
Juni 2021		89,7%		10,3%
Juli 2021		84,5%		15,5%
Agustus 2021		86,9%		13,1%
September 2021		87,4%		12,6%
Oktober 2021		91,1%		8,9%
November 2021		92,8%		7,2%
Desember 2021		92,7%		7,3%

Januari 2022	93,6%	6,4%
Februari 2022	93,4%	6,6%
Maret 2022	92,8%	7,2%

Sumber: CV. Daeng Kuliner Makassar, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas, dapat dilihat tingkat absensi dari karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) dari tahun 2021 hingga 2022 di setiap bulannya mengalami persentase yang fluktuatif. Persentase ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Mei 2021 sebesar 17,6% yang merupakan persentase cukup tinggi karena melewati target ketidakhadiran yang sebesar 15%. Kemudian persentase ketidakhadiran karyawan terendah terjadi pada bulan Februari 2022 sebesar 6,6% persentase ini sudah termasuk pada kisaran yang rendah karena dibawah target ketidakhadiran. Namun pada bulan berikutnya di Maret 2022 terjadi kenaikan kembali sebanyak 0,6% dengan persentase ketidakhadiran sebesar 7,2%. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan evaluasi disiplin kerja terhadap para karyawannya agar angka persentase kehadiran kembali meningkat dan menimalisir persentase ketidakhadiran.

Selanjutnya data turnover disajikan untuk melihat persentase karyawan yang keluar dan masuk pada setiap bulannya dengan perhitungan *turnover* perbulan dari SHRM atau *Society for Human Resorce Management* (2021) sedangkan untuk perhitungan pertahun mengadopsi perhitungan *turnover* dari penelitian yang dilakukan oleh Ningsih san Putra (2019) yang disajikan pada tabel 2:

Tabel 2 Rumus Perhitungan Turnover Intention

Rumus Perhitungan <i>Turnover Intention</i> Perbulan (SHRM, 2021)	Rumus Perhitungan <i>Turnover Intention</i> Pertahun (Ningsih dan Putra, 2019)
$\frac{\text{jumlah karyawan yang keluar}}{\text{rata-rata jumlah karyawan}} \times 100$	$\frac{\text{jumlah karyawan keluar}}{\text{jumlah karyawan awal}} \times 100$

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2022

Tabel 3 Data Turnover Karyawan CV. Daeng Kuliner (DKM)

Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir	Persentase (%)
		Masuk	Keluar		
Januari 2021	296	29	16	309	5,28%
Februari 2021	309	15	16	308	5,18%
Maret 2021	308	110	23	395	6,54%
April 2021	395	109	57	447	13,53%
Mei 2021	447	20	37	430	8,43%
Juni 2021	430	27	28	429	6,51%
Juli 2021	429	32	19	442	4,36%
Agustus 2021	442	14	27	429	6,19%
September 2021	429	156	41	544	8,42%
Oktober 2021	544	80	59	565	10,64%
November 2021	565	55	46	574	8,60%
Desember 2021	574	21	24	571	4,19%
Januari 2022	571	39	43	567	7,55%
Februari 2022	567	27	34	560	6%
Maret 2022	560	72	61	571	10,78%

Sumber: CV. Daeng Kuliner Makassar, 2022

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat tingkat *turnover* karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) dari tahun 2021 hingga 2022 di setiap bulannya terjadi pula secara fluktuatif. Dimana dari tahun 2021 hingga 2022 tingkat *turnover* tertinggi terjadi pada Bulan April 2021 sebesar 13.53% dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 57 orang. Jika persentase *turnover* juga dihitung secara pertahun pada tahun 2021, tingkat *turnover* yang terjadi pada CV. Daeng Kuliner Makassar mencapai 68,46%.

Menurut Ningsih dan Putra (2019) persentase *turnover* dikatakan normal apabila berkisar 5%-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) perlu memonitor tingkat *turnover*nya karena mengalami jumlah persentase *turnover* yang tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hutomo dan Nawangsari (2020) memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi kesadaran karyawan untuk menaati semua peraturan maka mencerminkan kenyamanan pegawai sehingga mencegah terjadinya karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Nuraldy et al (2019) dari penelitiannya juga menghasilkan pengaruh yang negatif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap *turnover intention* dimana semakin tinggi karyawan menegakkan peraturan perusahaan maka tingkat *turnover* karyawan akan menurun. Kemudian Yulianti et al (2020) juga membuktikan bahwa disiplin kerja terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh negatif dan signifikan apabila disiplin kerja meningkat maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Oleh karenanya penulis ingin membuktikan bagaimana hasil yang diperoleh dari disiplin kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di CV. Daeng Kuliner Makassar dengan mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Turnover Intention* di CV. Daeng Kuliner Makassar”**

## B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat disiplin kerja di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM).
2. Mengetahui tingkat *turnover intention* di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM).
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM).

## II. TINJAUAN LITERATUR

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses penanganan berbagai masalah yang terjadi pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya agar organisasi atau perusahaan dapat menghasilkan aktifitas yang menunjang sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Masram & Mu'ah, 2017:2).

### B. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah bidang studi mengenai upaya dalam memahami, menjelaskan, memprediksi, serta mengubah perilaku manusia yang terjadi dalam konteks organisasi. Dengan mengatur individu melalui knowledge dari perilaku organisasi merupakan sarana utama dalam menciptakan dan mempertahankan keunggulan yang kompetitif (Wagner III dan Hollenbeck, 2021:5).

### C. Disiplin Kerja

Penerapan disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang dari tugas tugas yang diterimanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan tujuan dari perusahaan, karyawan, hingga masyarakat. Oleh karena itu para manajer diharapkan dapat memastikan para bawahannya untuk memiliki sifat disiplin yang baik. Disiplin kerja merupakan kesadaran maupun kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2021:193).

### D. *Turnover Intention*

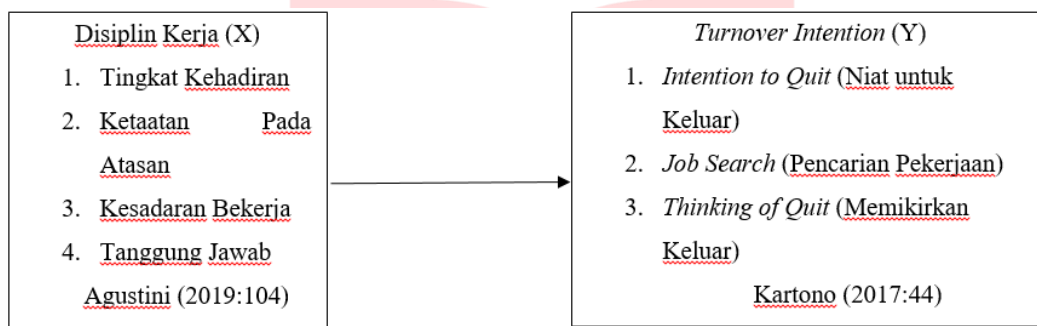
*Turnover intention* merupakan perilaku karyawan dengan niat untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang dapat mempengaruhi status kebijakan organisasi dan produktivitas karyawan. Intensi keluar terjadi karena keinginan dan keinginan yang disengaja agar dapat keluar dari organisasi. Perilaku dan intensi perilaku mencakup ketidakhadiran, keluar, dan penolakan secara umum dikelompokkan sebagai penarikan diri (Kartono, 2017:44-45).

### E. Hubungan Disiplin Kerja dan *Turnover Intention*

Hutomo dan Nawangsari (2020) dalam penelitiannya memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi kesadaran karyawan untuk menaati semua peraturan maka mencerminkan kenyamanan dalam bekerja yang juga mencegah terjadinya karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sedangkan menurut Nuraldy et al (2021) disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan yang berlawanan terhadap *turnover intention* dengan menunjukkan bahwa semakin tinggi karyawan menegakkan peraturan perusahaan maka tingkat *turnover* karyawan akan menurun. Kemudian Yulianti et al (2020) juga membuktikan bahwa disiplin kerja terhadap *turnover intention* yang apabila disiplin kerja meningkat maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* maka disiplin kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karenanya penulis ingin membuktikan bagaimana hasil yang diperoleh dari disiplin kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil riset para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* dimana sikap disiplin kerja yang baik akan mencerminkan kenyamanan pegawai untuk mencegahnya agar tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan sehingga kegiatan operasional perusahaan pun akan tetap berjalan secara efektif dan efisien.

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Penelitian  
Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2022

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari variabel bebas atau independen pada disiplin kerja (X) dan variabel terikat atau dependen pada *turnover intention* (Y). Untuk mengukur disiplin kerja penelitian ini mengadopsi teori dari Agustini (2019:104) yang terdiri dari tingkat kehadiran, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Sedangkan pada variabel *turnover intention* peneliti akan mengukur berdasarkan teori dari Kartono (2017:44) yang terdiri dari *intention to quit*, *job search*, dan *thinking of quit*. Teori dari para ahli yang diadopsi pada penelitian kali ini didasari dari kondisi yang terjadi pada CV. Daeng Kuliner Makassar.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang diajukan dan akan dibuktikan pada penelitian ini adalah, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM).

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan tujuannya merupakan golongan penelitian deskriptif. Berdasarkan tipe penyelidikan penelitian ini menggunakan tipe penyelidikan kausal. Berdasarkan keterlibatan peneliti, penelitian ini tidak mengintervensi data atau melakukan manipulasi. Berdasarkan unit analisis, penelitian ini dilakukan secara individu dengan waktu pelaksanaan *cross sectional*.

B. Skala Pengukuran

Pada penelitian ini skala pengukuran yang diadopsi adalah skala *likert* yang merupakan serangkaian pernyataan dengan masing masing bernilai lima poin dari setuju hingga tidak setuju terhadap serangkaian pertanyaan mengenai keyakinan dan perilaku dari suatu objek (Hermawan dan Yusran, 2017:87). Menurut Sugiyono (2018:152) jawaban dari setiap item memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Berikut pemberian skor item yang digunakan pada penelitian ini:

Tabel 4 Skala Likert

Item Positif (+)		Item Negatif (-)	
Skala	Pengukuran	Skala	Pengukuran

5	Sangat Setuju (SS)	1	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)	2	Setuju (S)
3	Cukup Setuju (CS)	3	Cukup Setuju (CS)
2	Tidak Setuju (TS)	4	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	5	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2022

### C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini melibatkan karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar sebanyak 238 sampel melalui metode teknik sampling *probability sampling*. Menurut Sugiyono dalam Hardani et al (2020:365) *probability sampling* (sampling random) merupakan sampling yang memberikan peluang yang sama terhadap setiap anggota populasi untuk difilter menjadi anggota sampel. Sedangkan pada teknik *probability sampling* penelitian ini akan mengadopsi *simple random sampling*. *Simple random sampling* dicirikan dimana pada setiap unsur dari keseluruhan populasi akan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dengan tidak melihat strata pada populasi tersebut.

### D. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Dalam pengumpulan data, peneliti melakukan penyebaran kuisioner terhadap 238 responden dari karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) secara *offline*. Dari hasil kuisioner tersebut data tersebut dianalisis melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t).

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Karakteristik Responden

**Tabel 5 Karakteristik Responden**

Kategori		Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	112	47%
	Wanita	126	53%
Usia	≤20 tahun	51	21%
	20-25 tahun	120	71%
	25-30 tahun	13	5%
	30-35 tahun		
	35-40 tahun	1	0,4%
	≥40 tahun	2	1%
Status Pegawai	Training	40	17%
	Lepas Training	198	83%
Lama Bekerja	≤ 6 bulan	46	19%
	6-12 bulan	98	41%
	1-3 tahun	64	27%
	3-5 tahun	26	11%
	≥ 5 tahun	4	2%
	SMP Sederajat	10	4%

Pendidikan Terakhir	SMA Sederajat	216	91%
	Diploma	3	1%
	S1	8	3%
	S2	1	0,4%

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas, Penulis mengkategorikan data karakteristik 238 responden karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) berdasarkan jenis kelamin, usia, status pegawai, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin wanita dibandingkan jenis kelamin pria, dimana jumlah karyawan wanita mencapai 126 orang atau 52%. Diketahui CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) lebih banyak membutuhkan tenaga kerja wanita sebagai waitress dan sisanya tenaga kerja pria umumnya bekerja sebagai operator server, staff pusat, dan seksi keamanan.

Berdasarkan usia mayoritas responden berusia 20-25 tahun sebanyak 170 orang atau 71%. Dimana pada usia tersebut didominasi oleh para mahasiswa yang sedang menjalankan pekerjaan sampingan sembari menempuh perkuliahan.

Berdasarkan status pegawai mayoritas responden berstatus lepas training dengan jumlah 198 orang atau 83%. Dapat diketahui dari 198 responden tersebut telah mengikuti training selama enam bulan lamanya sebagai masa orientasi

Berdasarkan lama bekerja paling lama 6-12 bulan sebanyak 98 orang atau 41%. Dari hasil tersebut menunjukkan banyak karyawan yang belum bekerja di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) selama satu tahun atau lebih karena banyak yang menjadikan pekerjaannya saat ini sebagai awal karier mereka dan pekerjaan sampingan.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir diketahui bahwa sebanyak 216 orang atau 91% responden karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) merupakan lulusan tingkat SMA yang sedang menempuh pendidikan D3 maupun S1 di perkuliahan, dan menjadikan pekerjaannya saat ini sebagai pekerjaan sampingan.

B. Analisis Deskriptif

1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Tabel 6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

No.	Dimensi	Persentase	Kategori
1.	Tingkat Kehadiran	69,5%	Baik
2.	Ketaatan Pada Atasan	87,5%	Sangat Baik
3.	Kesadaran Bekerja	89,7%	Sangat Baik
4.	Tanggung Jawab	96,3%	Sangat Baik
	Rata-rata	85,8%	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja yang menghasilkan persentase 85,8% dengan kategori “Sangat Baik” menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan sudah mengikuti peraturan maupun kebijakan perusahaan secara sukarela untuk mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan. Menurut Hasibuan (2021:194) jika karyawan tidak dapat mematuhi peraturan yang berlaku maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, maka dari itu kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan.

Dari empat dimensi pada variabel disiplin kerja, persentase tertinggi diraih oleh dimensi tanggung jawab sebesar 96,3% yang jika dilihat dari garis kontinum sudah berada pada kategori “Sangat Baik”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya tanggung jawab para karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) dalam melaksanakan tugasnya sudah dilakukan dengan secara maksimal. Sedangkan persentase terendah diraih oleh dimensi tingkat kehadiran sebesar 69,5% yang dilihat dari garis kontinum berada pada kategori “Cukup”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa para karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) masih belum dapat memenuhi tingkat kehadiran mereka sehingga menyebabkan rendahnya kedisiplinan untuk beberapa karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Rapika Duri selaku manajer SDM CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) banyak karyawan yang tidak dapat hadir dalam bekerja disebabkan karena keperluan pendidikan mereka seperti mengikuti magang, kkn, dan penelitian. Diketahui dari responden CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) didominasi oleh usia 20-25 tahun yang dimana rentang tersebut termasuk dalam usia mahasiswa pada umumnya. Kemudian Ibu Rapika Duri juga memberikan keterangan tambahan terkait tingkat kehadiran, bahwa para pegawai telah diberikan jatah libur sebanyak tiga kali dalam sebulan di luar sakit dan izin. Oleh karenanya dengan adanya kebijakan tersebut diharapkan karyawan

dapat menggunakan jatah libur mereka dengan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan mereka dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan tingkat kehadiran.

Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:93) disiplin kerja merupakan alat ataupun sarana dari suatu organisasi dengan harapan dapat mempertahankan eksistensinya melalui penerapan disiplin kerja yang tinggi oleh pegawai serta bawahan dengan menaati segala peraturan sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Tabel 7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

No.	Dimensi	Persentase	Kategori
1.	<i>Intention to Quit</i> (Niat untuk Keluar)	69,2%	Rendah
2.	<i>Job Search</i> (Pencarian Pekerjaan)	69,2%	Rendah
3.	<i>Thinking of Quit</i> (Memikirkan Keluar)	67,4%	Cukup Tinggi
Rata-rata		68,6%	Rendah

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2022

Tingkat *turnover intention* dari suatu perusahaan dilihat dari tinggi rendahnya karyawan yang keluar dari perusahaan. *Turnover intention* yang tinggi akan berdampak pada biaya pelatihan untuk pegawai baru, kehilangan hubungan dengan pelanggan, dan menurunnya kualitas pelayanan serta kepuasan pelanggan (Kartono, 2017:46). CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) merupakan perusahaan dibidang kuliner yang memiliki beberapa cabang dengan pelanggan yang ramai. Oleh karena itu perusahaan harus menjaga kestabilan dan meminimalisir tingkat *turnover* agar tidak terjadi penurunan kualitas pelayanan serta kepuasan pelanggan. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel *turnover intention* yang menghasilkan persentase 68,8% dengan kategori “Rendah” menunjukkan bahwa tingkat karyawan dengan keinginan untuk keluar dari perusahaan masih rendah dan tergolong aman.

Dari ketiga dimensi variabel *turnover intention*, persentase terendah diraih oleh dimensi *intention to quit* (niat untuk keluar) dan *job search* (pencarian pekerjaan) dengan hasil persentase yang sama yaitu 69,2%, jika dilihat dari garis kontinum kedua dimensi tersebut berada pada kategori “Rendah”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dengan niat untuk keluar atau mencari pekerjaan masih rendah. Namun perlu diketahui CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) harus tetap perlu meningkatkan angka potensial *turnover intention* agar lebih maksimal sehingga tingkat *turnover intention* dapat terminimalisir dikarenakan karyawan yang bekerja saat ini pada CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) dengan pikiran keluar dari pekerjaannya masih cukup banyak yang ditunjukkan dari hasil dimensi *thinking of quit* (memikirkan keluar) pada analisis deskriptif dengan perolehan persentase sebesar 67,4% pada kategori “Cukup Tinggi”.

Menurut Robbins dan Judge (2018:44) *Turnover Intention* merupakan bentuk penarikan diri yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka memisahkan dirinya dengan organisasi.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		238	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.23300137	
Most Extreme Differences	Absolute	.066	
	Positive	.042	
	Negative	-.066	
Test Statistic		.066	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.013 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.236 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.225
		Upper Bound	.247
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			



c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan hasil uji kolmogorov–smirnov pada tabel 7 di atas dapat diketahui hasil nilai monte carlo sebesar 0,236 dimana > dari 0,05. Maka diketahui hasil uji normalitas di atas dapat dinyatakan lolos atau variabel yang diteliti berdistribusi secara normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients	
1	(Constant)	4.378	1.069		.000
	Disiplin_Kerja	-.054	.031	-.112	.083

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel independen disiplin kerja dengan variabel absolut residu adalah 0,083. Dimana nilai tersebut > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terindikasi adanya heterokedastisitas.

D. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 10 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients	
1	(Constant)	46.392	1.737		.000
	Disiplin_Kerja	-.923	.051	-.765	.000

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa konstanta (a) sebesar 46,392 sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar -0,923. Berdasarkan uraian tersebut maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 46.392 - 0,923X$$

Berdasarkan persamaan di atas, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 46.392 yang artinya nilai konsistensi variabel disiplin kerja sebesar 46.392. Koefisien regresi X sebesar -0,923. Angka negatif ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan satu tingkat dari disiplin kerja maka akan menurunkan tingkat turnover intention sebesar 0,923.

E. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.584	3.239844

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan tabel 10 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square pada penelitian ini sebesar 0,585 atau 58,5%. Nilai tersebut dikatakan moderat atau cukup kuat dengan mengandung arti bahwa CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 58,5% terhadap turnover intention dan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

F. Uji Hipotesis

Tabel 12 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
---------------------------	--	--	--	--	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	46.392	1.737	26.705	.000
	Disiplin_Kerja	-.923	.051	-.765	.000

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2022

Tingkat signifikan untuk  $t_{tabel}$  sebesar 0,05 dan derajat kebebasan (df)  $- n - k - 1 = 238 - 1 - 1 = 236$  maka  $t_{tabel}$  1,970. Menurut Rumengan et al (2017) hasil  $t_{hitung}$  yang negatif memiliki pengaruh negatif dengan signifikan dibawah 0,05, juga memiliki pengaruh yang signifikan. Diketahui pada penelitian ini  $t_{hitung}$  sebesar 18,250 > 1,970 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,005. Artinya,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja dan *turnover intention* pada CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM).

Peneliti sudah melakukan pengolahan data, pengujian hipotesis, dan analisis data terhadap tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan melalui kuisioner dengan melibatkan 238 karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM). Sehingga dapat diperoleh kesimpulan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Tingkat kedisiplinan karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) berapada pada kategori "Sangat Baik" dengan persentase 85,8%. Kategori ini sudah baik namun cukup mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan.
2. *Turnover intention* pada CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) berada pada kategori "Rendah" dengan persentase 68,6%. Kategori ini sudah baik namun masih terindikasi adanya karyawan yang cukup banyak untuk memikirkan keluar dari perusahaan
3. Penelitian ini memperoleh hasil dimana disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja dari karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) maka tingkat *turnover intention* akan semakin rendah, begitupun sebaliknya.
- 4.

### B. Saran

#### 1. Aspek Praktisi

Uraian berikut merupakan saran yang diberikan penulis sebagai bahan masukan untuk perusahaan dalam pengelolaan karyawan khususnya pada disiplin kerja dan *turnover intention* karyawan. Penulis berharap dengan adanya saran ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan kedepannya.

- a. Perusahaan diharapkan memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan mulai dari kedisiplinan terhadap tingkat kehadiran, disiplin dalam menaati atasan, disiplin terhadap kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Salah satu dimensi yang perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan adalah dimensi tingkat kehadiran. Oleh sebab itu perusahaan diharapkan dapat menerapkan *reward* dan *punishment* yang efektif. Seperti dengan memberikan bonus sebagai *reward* terhadap karyawan yang memiliki tingkat kehadiran yang selalu meningkat serta memberikan teguran secara lisan maupun tulisan dan juga pemotongan gaji sebagai *punishment* terhadap karyawan yang kerap tidak hadir saat bekerja. Diharapkan dengan adanya *reward* tersebut dapat merangsang produktivitas kehadiran karyawan dan pula *punishment* sebagai efek jera terhadap absensi ketidak hadiran karyawan.
- b. Perusahaan diharapkan dapat melakukan pengembangan karir yang lebih menjanjikan terhadap para karyawan agar peluang untuk berkembang di perusahaan saat ini dirasa lebih besar dibandingkan peluang pada perusahaan lain. Dengan begitu cara ini dapat mencegah karyawan untuk tetap melanjutkan pekerjaannya di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM)
- c. Perusahaan diharapkan dapat membuat peraturan yang lebih fleksibel terkait kehadiran karyawan yang tidak memberatkan perusahaan maupun karyawan, sehingga tingkat disiplin kerja dapat meningkat dan *turnover intention* yang terjadi akibat tingkat kehadiran bisa teratasi dengan maksimal. Sebagaimana yang diketahui hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang artinya apabila tingkat disiplin kerja menurun maka akan meningkatkan *turnover intention* dan sebaliknya.

## 2. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya serta dapat memberikan kontribusi dan manfaat dalam hal ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia. Selain itu, dikarenakan variabel disiplin kerja dan *turnover intention* masih kurang dibahas dalam beberapa penelitian sumber daya manusia, penulis berharap peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dari objek yang berbeda dengan sektor yang beragam sehingga dapat memberikan gambaran yang banyak dan lebih mendalam terkait pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* dan tentunya dengan metode analisis yang berbeda.

## REFERENSI

- [1] Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- [2] Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- [3] Hasibuan, H. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [4] Hermawan, A., & Yusran, H. L. (2017). *Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif*. Depok: Kencana.
- [5] Hutomo, Y. I., & Nawangsari, L. C. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Turnover Karyawan: Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*. 6(1), 39.
- [6] Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*. 19 (1), 111
- [7] Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- [8] Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama.
- [9] Maurer, R. (2017). *Data Will Show You Why Your Employees Leave or Stay*. [online].<https://shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/data-retention-turnover-hr.aspx> [7 Juli 2022]
- [10] Ningsih, N. W., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. 8(10), 5910
- [11] Nuraldy, H. L., Pratama, G. D., & Abdi, M. Z. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Citra Betawi di Cilandak Jakarta Selatan. *Jurnal Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*. 1(2), 213-222
- [12] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behaviour*. Harlow: Pearson Education Limited.
- [13] Rumengan, P., Nangoi, G. B., & Rondonuwu, S. (2017). Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Profitabilitas Perusahaan Pada PT Bank Central Asia Periode Tahun 2010-2015. *Jurnal EMBA*. 5(1), 169
- [14] Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Bisnis*. 5(1), 105-106
- [15] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Syardiansyah, Mora, Z., & Safriani. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*. 12(2), 438-444.
- [18] Wagner III, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2021). *Organizational Behavior*. New York: Routledge.
- [19] Yulianti, A., Rizal, S., & Widhi, N. M. (2020). Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention di Cafe Sesepuh Kopi Wilayah Jakarta Selatan. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif* 6(2), 189-195