

**NIAT BERPINDAH (*TURNOVER INTENTION*) KARYAWAN:
PEMODELAN DENGAN DINAMIKA SISTEM
(*SYSTEM DYNAMICS*) DAN *TOPIC MODELLING LATENT DIRICHLET
ALLOCATION (LDA)***



Michelle Meily William

2019121035

Pembimbing:

Dr. Didi Sundiman, S.T., M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS UNIVERSAL

2023

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Michelle Meily William

NIM : 2019121035

Program Studi : Manajemen

Judul Tugas Akhir : Niat Berpindah (*Turnover Intention*) Karyawan: Pemodelan Dengan Dinamika Sistem (*System Dynamics*) dan *Topic Modelling Latent Dirichlet Allocation* (LDA).

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tugas akhir yang saya tulis ini adalah benar-benar karya saya sendiri, bukan hasil jiplakan (plagiat), belum pernah diterbitkan atau dipublikasikan dimanapun atau dalam bentuk apapun, serta belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi.

Atas pernyataan ini, saya siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap tugas akhir saya ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Batam, 3 Mei 2023

Yang membuat pernyataan

Michelle Meily William

2019121035

LEMBARAN PENGESAHAN

**NIAT BERPINDAH (TURNOVER INTENTION) KARYAWAN:
PEMODELAN DENGAN DINAMIKA SISTEM
(SYSTEM DYNAMICS) DAN *TOPIC MODELLING LATENT
DIRICHLET ALLOCATION (LDA)***

Disusun oleh:

Michelle Meily William

2019121035

Pembimbing

(ttd)

Dr. Didi Sundiman, S.T., M.M.

NIDN: 1115018101

Tanggal: 3 Mei 2023

Batam, 3 Mei 2023

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Universal

Koordinator Program Studi

(ttd)

Mochammad Nugraha Reza Pradana, S.E.,M.M.

NIDN: 1027069102

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan model dinamika sistem (*system dynamics*) pada intensi niat berpindah karyawan (*turnover intention*) yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan (*job satisfactions*) pada organisasi T dan U yang berlokasi di Nanga Pinoh dan Batam. Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif dengan sumber narasumber sebanyak 10 narasumber yang terdiri dari 5 narasumber organisasi T serta 5 narasumber organisasi U. Sumber data yang diterima bersifat deskriptif yang mengandung informasi mengenai kepuasan kerja, niat berpindah serta faktor-faktor lain yang muncul ketika dilakukannya pengambilan sumber data. Analisis penelitian menggunakan *Natural Language Processing* (NLP) *Latent Dirichlet Allocation* (LDA) di Colab Google dan aplikasi Vensim PLE 9.3.3 x64. Hasil penelitian melalui model dinamika sistem (*system dynamics*) yang dihasilkan oleh aplikasi Vensim memberikan simulasi proyeksi kebijakan yang dapat digunakan untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan yang menunjang retensi karyawan atau penurunan intensi niat berpindah (*turnover intention*) karyawan. Melalui pendekatan dinamika sistem (*system dynamics*) dapat memberikan simulasi bahwa dengan meningkatkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan maka organisasi dapat mempertahankan dan menjaga kestabilan *turnover intention* karyawan pada tingkat serendah mungkin dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *System Dynamics, Turnover Intentions, Job Satisfaction, Business Dynamics, Latent Dirichlet Allocation* (LDA).

PRAKATA

Puji syukur atas Rahmat Kasih Tuhan Yang Maha Esa, sehingga Tugas Akhir dengan judul: " Niat Berpindah (*Turnover Intention*) Karyawan: Pemodelan Dengan Dinamika Sistem (*System Dynamics*) dan *Topic Modelling Latent Dirichlet Allocation (LDA)*" dapat diselesaikan. Tugas Akhir ini merupakan persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Universal. Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segenap rasa hormat dan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada;

1. Dr. techn. Aswandy, M.T. selaku Rektor Universitas Universal yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan Program Studi Manajemen Universitas Universal.
2. Dr. Didi Sundiman, S.T., M.M. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Universal serta Dosen Pembimbing yang selalu mendorong inspirasi dan memberikan motivasi selama masa perkuliahan serta mendukung, sabar, mengarahkan, membimbing dan berbagi ilmu meneliti yang bermanfaat kepada penulis selama pembuatan tugas akhir
3. M.N. Reza Pradana, S.E, M.M. selaku Koordinator Program Studi Manajemen yang telah memberikan petunjuk dalam mengikuti Pendidikan Program Studi Manajemen Universitas Universal dan penyelesaian tugas akhir ini.
4. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen dan Staf Universitas Universal yang telah memberikan sumbangsih dengan tulus dan senantiasa memberikan ilmu secara tori maupun praktis.
5. Orang tua dan keluarga penulis yang senantiasa mendoakan kesehatan dan memberikan dukungan luar biasa kepada penulis sehingga proses pembuatan tugas akhir ini bisa berjalan dengan lancar.
6. Teman-teman seperjuangan prodi Manajemen 2019 Universitas Universal, rekan tim INLA Sunflower Youth Team serta teman-teman penulis lainnya yang telah menjadi penyemangat dan pendukung penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
7. Kepada diri sendiri yang telah berjuang, berusaha, tetap memotivasi diri sendiri untuk menyelesaikan pembuatan tugas akhir ini.

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	ii
LEMBARAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	i
PRAKATA	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	8
1.1 Latar Belakang	8
1.2 Permasalahan dan Fokus Penelitian	10
1.2.1 Permasalahan Penelitian	10
1.2.2 Fokus Penelitian	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
2.1 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.2 Dasar Teori	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)	Error! Bookmark not defined.
2.2.2 Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction/JS</i>)	Error! Bookmark not defined.
2.2.3 Kompensasi (<i>Compensation</i>)	Error! Bookmark not defined.
2.2.4 Lingkungan Kerja (<i>Working Enviroment</i>)	Error! Bookmark not defined.
2.2.5 Stres Kerja (<i>Job Stress/JS</i>)	Error! Bookmark not defined.
2.2.6 Niat Berpindah (<i>Turnover Intention/TI</i>)	Error! Bookmark not defined.
2.2.7 Dinamika Sistem (<i>System Dynamics / SD</i>) dan Dinamika Bisnis (<i>Business Dynamics/BD</i>)	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2.4 Proposisi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2.4.1 Lingkungan Kerja yang baik dapat menurunkan niat berpindah (TI) karyawan.	Error! Bookmark not defined.
2.4.2 Stres kerja dapat meningkatkan niat berpindah (TI) karyawan.	Error! Bookmark not defined.
2.4.3 Kompensasi mempengaruhi niat berpindah (TI) karyawan.	Error! Bookmark not defined.

2.4.5 Kepuasan Kerja mempengaruhi niat berpindah (TI) karyawan.....	Error!
Bookmark not defined.	
2.5 Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Desain Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2 Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.3 Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.5 Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.1 Data Primer	Error! Bookmark not defined.
3.5.2 Data Sekunder	Error! Bookmark not defined.
3.6 Triangulasi.....	Error! Bookmark not defined.
3.7 Metode Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1 Narasumber Penelitian Organisasi	Error! Bookmark not defined.
4.1.1 Narasumber Penelitian Organisasi T	Error! Bookmark not defined.
4.1.2 Narasumber Penelitian Organisasi U.....	Error! Bookmark not defined.
4.2 Paparan Data.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1 Paparan Data Wawancara dengan Narasumber Organisasi T	Error!
Bookmark not defined.	
4.2.2 Paparan Data Observasi Organisasi T	Error! Bookmark not defined.
4.2.3 Paparan Data Wawancara Dengan Karyawan Organisasi U	Error! Bookmark not defined.
not defined.	
4.2.4 Paparan Data Observasi Organisasi U	Error! Bookmark not defined.
4.3 Analisis Data Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.1 Hasil pyLDAvis Topik 1	Error! Bookmark not defined.
4.3.2 Hasil pyLDAvis Topik 2	Error! Bookmark not defined.
4.3.3 Hasil pyLDAvis Topik 3	Error! Bookmark not defined.
BAB V PEMBANGUNAN MODEL DINAMIKA SISTEM.....	Error! Bookmark not defined.
5.1 Pembangunan Model Diagram Stock and Flow	Error! Bookmark not defined.
5.2 Analisis Kepuasan Kerja dapat menurunkan niat berpindah (turnover intention) karyawan	Error! Bookmark not defined.
5.3 Implikasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
5.4 Limitasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.

6.1 Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
6.2 Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.
Pedoman Wawancara.....	Error! Bookmark not defined.
Pedoman Observasi	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pedoman Instrumen Wawancara	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2.2 Pedoman Instrumen Observasi.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Penggolongan Kompensasi	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2.3 Causal Loop Diagram Model System Dynamic untuk Turnover Intention Karyawan	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.1 Topik 1	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.2 Topik 2	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.3 Topik 3	Error! Bookmark not defined.
Gambar 5.1 Stock and Flow Diagram.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 5.2 Quits	Error! Bookmark not defined.
Gambar 5.3 Hires	Error! Bookmark not defined.
Gambar 5.4 Trainees	Error! Bookmark not defined.
Gambar 5. 5 Working in Contracts	Error! Bookmark not defined.
Gambar 5. 6 Permanent Employees.....	Error! Bookmark not defined.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dilansir dari Detik.com (Laurencereño, 2021) sebanyak 4,4 juta karyawan di Amerika Serikat (AS) pada tahun 2021 mengajukan pengunduran diri. Hal ini disebabkan oleh pemberian gaji yang tidak layak. Direktur Penelitian Indeed Hiring Lab Nick Bunker mengatakan bahwa “Pengunduran diri paling banyak terjadi di sebagian besar pekerjaan yang langsung atau gaji yang relatif rendah”. Menurut Jobstreet.co.id, sebanyak 50% karyawan yang bekerja dari rumah (WFH) memilih untuk mengundurkan diri karena pekerjaan yang semakin banyak dan jam kerja yang semakin panjang sehingga karyawan mengalami kelelahan yang luar biasa yang memicu ‘The Great Resignation’. Menurut survei Michael Page (2022), sebanyak 84% karyawan Indonesia berniat untuk keluar dari perusahaannya dalam kurun waktu 6 bulan ke depan pada tahun 2022. Menurut survei Deloitte Global 2022 dan Nurrahman (2022), karyawan Milenial dan Gen Z akan melakukan pengunduran diri secara besar-besaran dan akan berlanjut akibat *burnout* atau stres kronis di mana sebanyak 46% Gen Z dan 45% Milenial mengalami kelelahan akibat lingkungan kerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dari kesuksesan suatu perusahaan baik dalam bidang industri apapun sehingga kebutuhan untuk mempertahankan karyawan sangat penting dalam tantangan dan persaingan industri. Globalisasi yang bergerak dinamis mengharuskan perusahaan untuk selalu melakukan yang terbaik dalam bersaing untuk bertahan di pasar. Terbatasnya tenaga kerja akan membatasi pertumbuhan bisnis dan membebani staf yang ada dengan ekstra tanggung jawab yang akan menyebabkan stres kerja (Harper, 2016). Maka, hal ini akan mengganggu operasional perusahaan terkait penurunan kinerja perusahaan (Chang et al., 2013) dan pencapaian kinerja perusahaan yang ditampilkan melalui pemaksimalan profit perusahaan sehingga perusahaan harus berusaha mempertahankan karyawan agar terhindar dari niat berpindah (*turnover intention*) karyawan (Wulansari et al., 2020).

Pada masa kini, perpindahan karyawan dari sebuah perusahaan ke perusahaan lainnya atau *turnover* telah menjadi trend atau budaya pada hampir semua industri. Tingginya *turnover* akan berimbas pada peningkatan biaya terkait rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Meskipun gaji meningkat, *turnover* karyawan tetap tinggi (Watson Willis, 2013). Hal ini mengindikasikan bahwa masih diperlukan pemahaman mengenai

faktor-faktor penentu *turnover* karyawan sebagai kontributor utama tingginya *turnover* (Falahat et al., 2019).

Kepuasan Kerja telah dianggap menjadi faktor terpenting selama beberapa dekade ini terkait keputusan *turnover* karyawan (Jamal, 1997 ; Al-Maaitah et al., 2018). Banyak penelitian yang melaporkan bahwa kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki hubungan negatif (DeConinck & Stilwell, 2004). Namun, penelitian yang bertentangan menginformasikan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention* (Gu et al., 2006). Menurut Li & Sawhney (2019) dan Ezaili Alias et al. (2018), *turnover* memiliki hubungan yang signifikan terkait kepuasan kerja.

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor intensi maupun retensi *turnover*. Lingkungan kerja yang positif (*growth/learning environment*) akan menurunkan intensi *turnover* dan sebaliknya. Penurunan *turnover* dapat dibantu dengan lingkungan kerja yang mendukung (Wan et al., 2018), sedangkan menurut Blomme et al. (2010) konflik kerja-keluarga (*work-family conflicts*) berperan besar dalam meningkatkan stres karyawan yang di mana ketika intensitas konflik meningkat maka rasa ingin meninggalkan perusahaan juga ikut meningkat.

Salah satu bentuk dari kompensasi adalah gaji (Chaudry et al., 2011), kepuasan kerja karyawan tidak lepas dari kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang wajib diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka terhadap perusahaan, menjadi sebuah faktor utama yang akan mendorong seseorang termotivasi melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun, diskriminasi kompensasi menjadi hal yang lumrah dikarenakan banyaknya faktor pertimbangan pemberian gaji pokok pada karyawan. Karena hal ini pula, tidak sedikit karyawan yang ingin mencari pekerjaan lebih baik karena merasa tidak puasnya besaran kompensasi ataupun gaji yang diterima (Asih, 2021; Lee & Sabharwal, 2016).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode dinamika sistem (*System Dynamics*) yang di mana “setiap sistem memiliki hubungan yang sangat dinamis, setiap komponen memiliki hubungan yang sangat dinamis dengan komponen lainnya sehingga, sangat mungkin terjadi hubungan sebab akibat dengan komponen lainnya.” yang diungkap Sundiman (2021) pada Youtube *channel*-nya dalam video berjudul *Why Business Dynamics* sehingga penelitian dapat melihat dengan jelas dan detail apakah setiap faktor memiliki hubungan sebab akibat yang memicu *turnover* karyawan.

Model dinamika sistem (*System Dynamics*) adalah alat yang memeriksa perilaku variabel kunci dari waktu ke waktu. Data historis dan sasaran kinerja memberikan dasar untuk menentukan apakah suatu kebijakan menghasilkan perilaku variabel kunci, yaitu lebih

baik atau lebih buruk jika dibandingkan dengan baseline atau kebijakan lainnya (Andersen et al., 2020). Menggunakan model dinamika sistem akan mendukung pengambilan keputusan di cabang-cabang pemerintahan eksekutif, yudikatif, dan legislatif (sering melibatkan organisasi non-pemerintah dan dukungan sektor swasta), sejumlah studi dinamika sistem menarik langsung ke publik (Andersen et al., 2020).

Model dinamika sistem memberikan keuntungan tidak hanya dalam menggambarkan struktur sistem dan perilaku yang dihasilkan, tetapi juga dalam mengevaluasi beberapa skenario yang mungkin terjadi (masuk akal) di masa depan. Dinamika sistem memungkinkan untuk memasukkan perubahan asumsi, sehingga bisa memberikan pemahaman yang lebih baik bagi pengambil keputusan dalam mengambil keputusan yang berdampak jangka (Hidayatno et al., 2017).

Menurut Alefari et al. (2020), belum ada model yang dapat digunakan untuk memprediksi dampak sebegitu inisiatif pada sudut pandang suatu sistem. Oleh karena itu, mengembangkan model berbasis dinamika sistem dapat membantu perusahaan menangani dengan lebih baik sifat dinamis kinerja karyawan dan membantu dalam proses pengambilan keputusan untuk memilih inisiatif alternatif yang akan diperkenalkan. Agar lebih akurat dalam implementasi model dinamika sistem yang dibangun, maka sangat direkomendasikan untuk mengadaptasikan model kepada perusahaan yang akan menggunakan model tersebut. Terlepas dari seberapa kuatnya dinamika sistem ini, perlu adanya menetapkan batasan sistem dan perumusan hipotesis untuk membangun model dinamika sistem (Alefari et al., 2020). Metode dinamika sistem sendiri telah mencapai setengah abad di tahun 2007 dan banyak masalah yang diteliti oleh peneliti dahulu di lapangan yang dapat kita teliti menggunakan basis model dinamika sistem (Andersen et al., 2020).

1.2 Permasalahan dan Fokus Penelitian

1.2.1 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan, maka permasalahan penelitian ini adalah bagaimana metode dinamika sistem pada lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja mempengaruhi *turnover* karyawan?

1.2.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan penelitian yang telah diberikan, maka fokus penelitian adalah peranan metode dinamika sistem pada lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja mempengaruhi *turnover* karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada fokus penelitian yang telah diberikan, maka tujuan penelitian adalah mengetahui peran metode dinamika sistem pada lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja mempengaruhi *turnover* karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan serta sebagai dasar perbandingan atas teori-teori yang dipelajari selama dibangku kuliah terhadap realitas di lapangan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya dan peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

3. Bagi Pemerintah

Penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor yang mengakibatkan *turnover*. Dengan hasil yang ada diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pemerintah dalam membentuk regulasi agar dapat membantu retensi karyawan.

4. Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran lebih jelas mengenai faktor yang berdampak pada *turnover*. Dengan hasil yang ada diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam membentuk peraturan perusahaan agar dapat meningkatkan retensi karyawan.

