**Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia**
Volume 2 Nomor 4, Oktober 2025: 337-342

# Analisis Pengaruh Turnover Intention Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Wara Wiri Rezeki Berkah Tangerang

**Arifadillah[1*], Fathan Arif[2]**
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
arifadilah378@gmail.com, dosen02154@unpam.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul Analisis Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Wara Wiri Rezeki Berkah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi pengaruh *turnover intention* terhadap produktivitas karyawan kinerja karyawan, kendala, dan solusi yang biasa diterapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan analisis. Hasil dari penelitian ini menunjukan adanya pengaruh dari tingginya *turnover intention* terhadap tingkat produktivitas karyawan. Kendala utama yang dihadapi dari tingginya *turnover intention* adalah berkurangnya kualitas pelayanan dan kemungkinan timbulnya masalah komunikasi dengan klien sehingga dapat menurunkan tingkat produktifitas perusahaan.
**Kata Kunci:** *Turnover Intention*, Produktivitas Karyawan

***ABSTRACT***

*This research is titled "An Analysis of the Effect of Turnover Intention on Employee Productivity at PT. Wara Wiri Rezeki Berkah." The objective of this study is to examine the implementation of the influence of turnover intention on employee productivity, as well as the challenges encountered and the commonly applied solutions. The research method employed in this study involves interviews and data analysis. The findings indicate that a high level of turnover intention has a significant impact on employee productivity. The main challenges arising from high turnover intention include a decline in service quality and the potential for communication issues with clients, which may ultimately lead to decreased overall company productivity.*
***Keywords:*** *Turnover Intention, Employee Productivity*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia memegang peran vital dalam menjalankan roda perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dengan kata lain pemanfaatan sumber daya manusia yang baik akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan dengan maksimal. Pada perkembangan zaman saat ini banyak perusahaan yang melakukan inovasi-inovasi tanpa batas agar tetap bertahan (Aisyah, A. N., 2024). Jika organisasi menginginkan berhasil mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan, tindakan terpenting yang perlu dilakukan adalah berupaya dengan meningkatkan produktivitas pegawai (Hermawati, R., 2019).

Produktivitas kerja adalah pelaksanaan pekerjaan dari karyawan yang memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan dalam produksi. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai harapan dalam waktu yang singkat atau tepat. Pengukuran produktivitas kerja pada PT Wara Wiri Rezeki Berkah menunjukkan adanya


*Copyright* © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

perubahan pada tingkat tertentu. Melalui pengukuran produktivitas kerja pihak manajemen dapat mengetahui bahwa usahanya sedang berkembang. Pengukuran produktivitas kerja dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas kerja sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitas. Pengukuran produktivitas kerja dapat bersifat prospektif dan berfungsi sebagai masukan untuk pengambilan keputusan strategis.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah *turnover intention. Turnover intention* merupakan keadaan dari seorang karyawan yang secara sadar untuk mencari pekerjaan lain dengan melakukan perpindahan dari satu organisasi ke organisasi lain. *Turnover intention* pada PT Wara Wiri Rezeki berkah sangat tinggi dan dinilai memicu produktivitas karyawan juga menurun seiring dengan cepatnya pergantian karyawan.

**Tabel 1. *Turnover Intention* PT Wara Wiri Rezeki Berkah**

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Keluar | Keluar (%) | Masuk | Masuk (%) | Karyawan Akhir Tahun |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2020 | 221 | 109 | 49% | 105 | 48% | 217 |
| 2021 | 219 | 89 | 41% | 85 | 39% | 215 |
| 2022 | 218 | 76 | 35% | 78 | 36% | 220 |
| 2023 | 215 | 45 | 21% | 47 | 22% | 217 |
| 2024 | 216 | 21 | 10% | 20 | 9% | 215 |

*Sumber : HRD PT Wara Wiri Rezeki Berkah, 2025*

Fenomena yang terjadi pada PT Wara Wiri Rezeki berkah yang merupakan perusahaan *wedding organizer* yang telah membantu banyak klien menyelenggarakan acara pernikahannya khususnya yang diselenggarakan di Jakarta tercatat pada tahun 2020-2024.

**Tabel 2. Jumlah Penyelenggaraan *Wedding* PT Wara Wiri Rezeki Berkah**

| Tahun | Jumlah Wedding | Pertumbuhan (%) |
|---|---|---|
| 2020 | 63 | - |
| 2021 | 54 | -14% |
| 2022 | 55 | 2% |
| 2023 | 54 | -2% |
| 2024 | 66 | 22% |

*Sumber : HRD PT Wara Wiri Rezeki Berkah, 2025*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan presentase penyelenggaraan acara *wedding* pada tahun 2021 sebesar 14% dan 2023 sebesar 2%. Fluktuasi penyelenggaraan wedding di PT. Wara Wiri Rezeki Berkah merupakan hal yang kurang menguntungkan karena dapat mengakibatkan penurunan pendapatan bagi perusahaan. Sebuah perusahaan, khususnya wedding organizer, harus memikirkan hubungan yang dijalin antara pelanggan dengan karyawan, karyawan dengan perusahaan, dan antara karyawan dengan sesama karyawan.

PT Wara Wiri Rezeki Berkah cenderung mengganti staff lapangan rutin 3 bulan setelah karyawan bekerja yang menjadi penyebab utama tingginya pergantian karyawan pada perusahaan. Kendala utama yang dihadapi adalah berkurangnya

kualitas pelayanan dan kemungkinan timbulnya masalah komunikasi dengan klien. Pergantian karyawan yang sering terjadi dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam tim, kesulitan dalam mempertahankan standar kualitas, dan masalah dalam menjaga kepercayaan pelanggan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul "Analisis Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Karyawan"

## METODE

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, menurut Sugiyono (2020:9) "peneliti kualitatif merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data secara deskriptif berupa kata-kata maupun secara langsung dari subjek yang diamati". Adapun jenis metode penelitian menggunakan metode penelitian fenomenologis dimana peneliti melakukan observasi pada partisipan untuk mengetahui fenomena esensial dalam kegiatan perusahaan. Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan menyusun data yang diperoleh dari lapangan dan hasil observasi, wawancara serta test. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis non statistik, dimana analisis non statistik ini digunakan untuk data yang bersifat kualitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif mencakup transkip hasil wawancara, reduksi data, analisis, interpretasi data dan triangulasi.

## HASIL PENELITIAN

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Turnover Intention terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wara Wiri Rezeki Berkah. Dengan tingginya turnover dan keinginan dari perusahaan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

**Tabel 3 Perbandingan *turnover intention* dan produktivitas karyawan**

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Keluar | Keluar (%) | Jumlah Wedding | Pertumbuhan (%) |
|---|---|---|---|---|---|
| 2020 | 221 | 109 | 49% | 63 | - |
| 2021 | 219 | 89 | **41%** | 54 | **-14%** |
| 2022 | 218 | 76 | 35% | 55 | 2% |
| 2023 | 215 | 45 | **21%** | 54 | **-2%** |
| 2024 | 216 | 21 | 10% | 66 | 22% |

*Sumber : Hasil olahan penulis, 2025*

Berdasarkan data pada tabel, sapat dilihat bahwa ketika terjadi peningkatan *turnover intention* pada PT Wara Wiri Rezeki Berkah pada tahun 2021 sebesar 41% berdampak pula pada jumlah *Wedding* yang memakai jasa perusahaan sebesar 14%. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan membuat kinerja karyawan lebih baik terhadap perusahaan serta akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri apabila perusahaan memperhatikan karyawan.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian (Narpati, B., 2020) dan menyatakan bahwa apabila perusahaan tidak memerhatikan kinerja karyawannya maka akan

menimbulkan kerugian pada perusahaan dan menciptakan ketidakstabilan tenaga kerja dan menurunnya produktivitas terhadap karyawan yang dimana karyawan akan mencari pekerjaan yang lebih baik *(Turnover Intention)* di perusahaan lain. Dan sangat dirugikan oleh perusahaan apabila terdapat karyawan yang sudah profesional melakukan perpindahan pekerjaan dari yang lama ke tempat yang baru. Sehingga, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawannya.

## PEMBAHASAN

### 1. Analisis kendala dari pengaruh *turnover intention* terhadap produktivitas perusahaan

PT Wara Wiri Rezeki Berkah cenderung mengganti staff lapangan rutin 3 bulan setelah karyawan bekerja yang menjadi penyebab utama tingginya pergantian karyawan pada perusahaan. Kendala utama yang dihadapi adalah berkurangnya kualitas pelayanan dan kemungkinan timbulnya masalah komunikasi dengan klien. Pergantian karyawan yang sering terjadi dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam tim, kesulitan dalam mempertahankan standar kualitas, dan masalah dalam menjaga kepercayaan pelanggan. Berdasarkan hasil wawancara dengan team HRD PT Wara Wiri Rezeki dan berdasarkan penelitian (Aisyah, A. N., 2024) tingginya tingkat *turnover* akan menyebabkan beberapa masalah diantaranya :

1. Gangguan Kualitas Pelayanan
   Pergantian karyawan yang sering dapat menghambat proses kerja dan menyebabkan ketidakstabilan dalam tim. Karyawan baru mungkin membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan tugas-tugas dan standar kualitas yang ada, sehingga dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada klien
2. Masalah Komunikasi dengan Klien
   Pergantian karyawan dapat menyebabkan klien kesulitan berkomunikasi dengan orang yang tepat dan merasa tidak diperlakukan dengan konsisten. Ini dapat menyebabkan keraguan atau bahkan frustrasi pada klien, yang dapat berdampak negatif pada hubungan mereka dengan perusahaan.
3. Berkurangnya Kepercayaan Pelanggan
   Pergantian karyawan yang sering juga dapat menggerogoti kepercayaan pelanggan pada perusahaan. Klien mungkin mulai mempertanyakan kemampuan perusahaan untuk memberikan pelayanan yang andal dan konsisten, yang pada gilirannya dapat mengurangi daya tarik perusahaan.
4. Peningkatan Biaya
   Pergantian karyawan juga dapat menyebabkan peningkatan biaya bagi perusahaan. Biaya ini dapat mencakup biaya pelatihan karyawan baru, biaya rekrutmen, dan biaya-biaya lain yang terkait dengan pergantian karyawan.
5. Tantangan Khusus *Wedding Organizer*
   *Wedding organizer* menghadapi tantangan khusus dalam hal pergantian karyawan karena mereka sering bekerja dengan tim yang kecil dan memiliki jadwal kerja yang fleksibel. Ini dapat membuat pengelolaan karyawan menjadi lebih sulit dan membutuhkan pendekatan yang lebih personal.

**2. Analisis tindak lanjut dari pengaruh *turnover intention* terhadap produktivitas perusahaan**

Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat berdampak pada produktifitas perusahaan termasuk menyebabkan kerugian secara material sehingga tindak lanjut yang mungkin dapat dilakukan PT Wara Wiri Rezeki berkah adalah menurunkan *turnover intention* karena sebagai perusahaan *wedding organizer* tidak lepas dari kinerja tim sehingga kurang tepat jika pergantian karyawan dilakukan secara sangat cepat. Beberapa cara yang dapat dilakukan PT Wara Wiri Rezeki Berkah adalah :

1. Meningkatkan retensi karyawan
2. Menyediakan pelatihan dan pengembangan
3. Meningkatkan komunikasi dan keterlibatan karyawan

## SIMPULAN

Sesuai dengan analisis data yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan mengenai pengaruh turnover intention terhadap produktivitas karyawan pada PT Wara Wiri Rezeki Berkah adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh dari tingginya *turnover intention* terhadap tingkat produktivitas karyawan. Pada penelitian ini dapat disimpulkan apabila turnover intention naik, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang menurun.
2. Kendala utama yang dihadapi dari tingginya *turnover intention* adalah berkurangnya kualitas pelayanan dan kemungkinan timbulnya masalah komunikasi dengan klien sehingga dapat menurunkan tingkat produktifitas perusahaan.
3. Untuk menurunkan *turnover intention* (keinginan untuk keluar dari pekerjaan), perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui berbagai cara, seperti memberikan apresiasi, membangun suasana kerja yang kondusif, dan menawarkan jenjang karir yang jelas.

## DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, A. N. (2024). Pengaruh Time Demand Of Work, Work Life Balance Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Pinnacel Apparel Unit 3. *Bisecer (Business Economic Entrepreneurship)*, 7(1), 12-24.

Arif, F. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan 9*, 610-621.

Gultom, W. E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Turnover Intention Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Giga Putra Perkasa Kabun. *Jurnal Daya Saing*, 111-119.

Halsibualn, M. S. (2016). *Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusia.* Jakarta: PT Bumi ALksalra.

Hermawati, R. &. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai PPSU (Studi Kasus Di Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Pada Kelurahan Lebak Bulus Jakarta Selatan). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(2)*, 189-211.

Isep Amas Priatna, T. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality. *Jurnal Tadbir Peradaban 1, no. 3*, 174-181.

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.1, Cet.1.* Yogyakarta: Deepublish.

Narpati, B. A. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (Spg) Matahari Department Store–Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174-188.

Nurzaman, F., Marifah, M. R., & Haryadi, R. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Technology Di Jakarta Selatan. Jurnal Tadbir Peradaban, 5(2), 93-107.

Prihatini L., N. (2024). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, MOTIVASI, DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA KARYAWAN CV KANDANG LESTARI).

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, *1*(3), 154-159.

Siburian, S. V. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan. 853-866.

.