

Pengaruh Pertukaran Sosial terhadap Kinerja dan Turnover Intention Sebagai Mediasi

Penilaian
Kinerja Sumber
Daya Manusia

Galuh Gian Vinda
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa/ Yogyakarta/Indonesia

Received July
Revised August
Accepted August
12/08/2022

ABSTRACT

The purpose of study: This study aims to determine the effect of the relationship between social exchange, turnover intention on performance appraisal.

Methodology: The method in this study uses the Accidental Sampling method. This research is a quantitative research, the sample in this study is 72 employees. The data collection technique was done by using a questionnaire.

Result: The results of this study are, Social Exchange has a significant positive effect on Turnover Intention. Social Exchange has a significant positive effect on Performance Assessment. Turnover Intention has a significant positive effect on Performance Assessment.

Keyword : Social Exchange, Turnover Intention On Performance Appraisal.

ABSTRAK

Tujuan: Penelitian bertujuan untuk, mengetahui pengaruh Hubungan antara, Pertukaran Sosial, Turnover Intention terhadap Penilaian Kinerja, Dengan mengetahui besarnya pengaruh dari variabel yang diteliti, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang baik untuk memberikan strategi dalam peningkatan penilaian kerja karyawan.

Metodologi: Metode dalam penelitian ini menggunakan metode Accidental Sampling. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sampel dalam penelitian ini 72 karyawan. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Hasil: Hasil dari penelitian ini yaitu, Pertukaran Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention. Pertukaran Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap Penilaian Kinerja. Turnover Intention berpengaruh positif signifikan terhadap Penilaian Kinerja.

Kata kunci: Penilaian Kinerja Turnover Intention, Pertukaran Sosial

1. Latar Belakang

Menurut Ali et al., organisasi adalah sebuah promosi budaya tentang pembelajaran dan pengembangan untuk meningkatkan sumber daya manusia mereka dan untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Di sebagian besar organisasi, tujuan, dan target tidak akan dapat dicapai karena kinerja karyawan yang buruk, produktivitas karyawan yang rendah, dan lingkungan internal organisasi yang tidak kondusif. Banyak organisasi-organisasi yang berdampak pada kinerja organisasi, kualitas kerja, dan keuntungan organisasi, karena kesuksesan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan (Ameen & Baharom, 2019). Menurut Wirani et al., (2018), peningkatan kinerja karyawan juga terkait dengan motivasi kerja dan intensi turnover. Motivasi bisa mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan menjadi terintegrasi dengan semua kekuatan dan upaya untuk mencapainya kepuasan, sedangkan intensi turnover adalah sikap karyawan untuk mau sukarela berhenti pada pekerjaannya. Untuk memahami apa yang memotivasi karyawan maka perlu dilakukan penilaian kinerja dalam pelaksanaan tugasnya hingga tingkat yang optimal untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan oleh organisasi. Ada dua faktor tentang motivasi, yaitu bekerja dengan damai, sementara ada faktor-faktor yang mencegah ketidakpuasan.

Journal of Business
and Digital Economic
Publishing August 2022

Kepuasan dan ketidakpuasan adalah kebalikan dari satu sama lain dan yang menyebabkan ketidakpuasan menjadi kepuasan adalah faktor pekerjaan (Ahmad et al., 2018). Penilaian kinerja merupakan salah satu aktifitas utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang bertujuan untuk mengidentifikasi hal-hal yang dapat ditingkatkan dari kinerja karyawan serta dapat dijadikan dasar untuk menetapkan beberapa kebijakan, diantaranya adalah imbalan maupun sanksi (reward and punishment), pelatihan dan pengembangan (training and development) bagi karyawan serta diharapkan dapat mendorong sikap dan perilaku kerja yang positif dari karyawan. Namun, di sisi lain, pelaksanaan penilaian kinerja dapat menjadi suatu sumber ketidakpuasan yang ekstrim jika karyawan merasa bahwa dalam penilaian kinerja terjadi bias, politik atau tidak relevan (Thruston & McNall, 2010). Menurut Wirani et al., (2018), manajemen kinerja adalah sebuah pendekatan dalam digunakan oleh manajemen untuk mengevaluasi kinerja individu dalam periode tertentu, memberikan umpan balik dan membina individu sehingga individu diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka sendiri. Turnover memiliki dampak positif bagi organisasi, yaitu membawa organisasi pada tingkat efisiensi yang lebih tinggi (Riley, 2006). Turnover dibutuhkan oleh organisasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja rendah, namun nilai turnover harus dikendalikan agar organisasi mendapat manfaat atas peningkatan kinerja karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang dikeluarkan oleh organisasi (Kadiman & Indriana, 2012). Turnover perlu diwaspadai apabila mayoritas karyawan yang meninggalkan pekerjaan atau organisasi merupakan sumber daya manusia yang berkompeten. Beberapa faktor yang mempengaruhi turnover intention adalah kepuasan kerja dan Quality of Work Life atau kondisi lingkungan kerja (Mobley, 1986). Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor untuk terjadinya turnover intention karyawan (Dharma, 2016). Faktor lain yang mempengaruhi turnover intention karyawan yaitu komitmen organisasi serta karakteristik individu. Turnover intention akan berdampak pada performance atau kinerja karyawan, baik kinerja secara hasil dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan merefleksikan turnover intention yang tinggi dengan tidak memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Holzer et al., 2004). Kinerja karyawan yang buruk dapat ditandai dengan proses pencarian kerja baru di internet oleh karyawan, penyalahgunaan cuti sakit, dan penggunaan waktu istirahat yang lebih lama (Carraher & Bentler, 2008). Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan di unit kerja Rumah Sakit Bedah Surabaya. Manfaat penelitian adalah mengetahui pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan serta memberi saran bagi Rumah Sakit Bedah Surabaya untuk mengendalikan turnover intention dan meningkatkan kinerja karyawan.

a. Tinjauan Pustaka

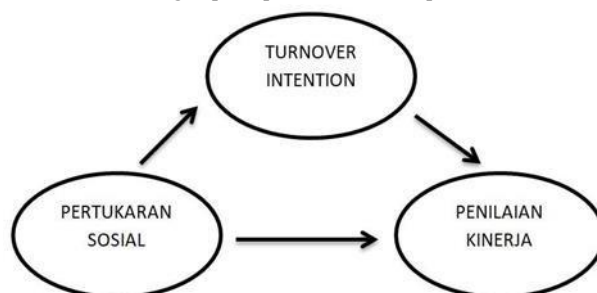
Pertukaran sosial (Social Exchange Theory (SET)) atau teori pertukaran sosial menyatakan bahwa segala bentuk hubungan manusia dilatarbelakangi oleh “asas biaya-manfaat/ subjective-cost and benefit” serta pertimbangan beberapa alternatif (Blau, 1964). Pertukaran sosial melibatkan rasa percaya/ trust dan dibangun berdasarkan prinsip resiprokal (Afrianty, Burgess, & Issa, 2015). Adapun prinsip resiprokal ini merupakan sebuah prinsip universal yang memiliki 2 (dua) asumsi utama, yaitu: 1) seorang individu seharusnya membantu/menolong individu lain yang telah menolongnya, dan 2) seseorang tidak seharusnya mencelakai atau berbuat buruk terhadap orang yang telah berbuat baik kepadanya (Gouldner, 1960). Atau dengan kata lain, teori pertukaran sosial menekankan pada suatu kondisi yang menyebabkan seorang individu merasa memiliki kewajiban resiprokal positif ketika individu tersebut telah mendapatkan manfaat/hal baik dari pihak lain (Afrianty & Putriwahyuni, 2020). Pada konteks organisasi dan manajemen sumber daya manusia, teori pertukaran sosial telah banyak dipergunakan untuk memahami serta meningkatkan kualitas hubungan antara karyawan dan organisasinya (Afrianty & Putriwahyuni, 2020).

Turnover Intention Siregar (2006:214) dalam (Rismayanti et al., 2018), mendefinisikan “Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri”. Ronald dan Milkha (2014:5) mengemukakan “Turnover Intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”.

Menurut Harnoto (2002:2) dalam Rismayanti et al., (2018), “Turnover Intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya Turnover Intention ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik”. Menurut Harnoto (2002:2) dalam Sianipar (2014:100) Turnover Intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut meliputi: a). Tingginya Tingkat Absensi Karyawan yang memiliki turnover intention biasanya cenderung meningkatkan absensinya, hal itu terjadi karena dalam fase tersebut tingkat tanggung jawab karyawan sudah sangat berkurang dibandingkan sebelumnya. b). Malas Bekerja Karyawan yang memiliki turnover intention akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lain yang dipandang mampu memenuhi keinginan karyawan tersebut. c). Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja Berbagai pelanggaran tata tertib dalam lingkungan kerja sering dilakukan karyawan yang memiliki turnover intention. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya. d). Peningkatan Protes terhadap Atasan Karyawan yang memiliki turnover intention, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

Penilaian kerja menurut Khan et al., (2018), penilaian kinerja adalah sebuah metode berkelanjutan yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Proses ini mencakup praktik yang berbeda seperti pengakuan karyawan kekuatan dan kelemahan, pengembangan karir dan kepuasan. Penilaian kinerja telah terbukti menjadi instrumen berguna yang memungkinkan organisasi untuk mencapai efisiensi karyawan. Performa penilaian dikeluarkan untuk berbagai motif seperti promosi pekerjaan, kenaikan upah, umpan balik yang komprehensif dan berguna, dan perkembangan karir (Ameen & Baharom, 2019). Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam pengertian Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian dari Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Menurut Mangkunegara (2011:67) pengertian “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasibuan (2002:160) mendefinisikan “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standard an kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya” (Rismayanti et al., 2018). Dharma (2003:355) dalam (Rismayanti et al., 2018) menyebutkan penilaian kinerja meliputi : a). Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai karyawan. Pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. b). Kualitas Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran kualitas mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. c). Ketepatan waktu Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian kegiatan.

Kerangka pikir penelitian dan hipotesis



- H1; Pertukaran Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention
 H2; Pertukaran Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap Penilaian Kinerja
 H3; Turnover Intention berpengaruh positif signifikan terhadap Penilaian Kinerja

2. Metode

Penelitian ini menggunakan tiga variabel. Variabel pertama merupakan variabel independen, pertukaran sosial, variabel kedua variabel Turnover Itention, variable ketiga merupakan Penilaian Kinerja. Berdasarkan penelitian ini, yang menjadi populasi dalam adalah karyawan. Sampel dalam penelitian ini 72 karyawan dengan teknik accidental sampling, menggunakan instrumen kuesioner. Metode yang di gunakan mengguankan metode Formula Lemes how.

3. Hasil Penelitian / Pembahasan

Karakteristik Responden menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 16% dan perempuan sebanyak 50% sebagian besar responden adalah perempuan. Mayoritas responden berumur 20 tahun - 30 tahun . Mayoritas responden berpendidikan SLTA. Sebanyak (80,5%) dan sisanya D3/S1/S2. responden menyatakan pekerjaannya menuntut kreatifitas tinggi.

Karakteristik responden

Karakteristik	Frequency	Percent
Jenis kelamin		
Laki-laki	12	16 %
Perempuan	50	84 %
Usia		
Kurang dari 20 Tahun	4	5,5 %
20 Tahun – 30 Tahun	40	55,5%
31 Tahun – 40 Tahun	18	25 %
41 Tahun – 50 Tahun	10	14 %
Pendidikan		
SMA/Sederajat	58	80,5 %

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.065	4.995		3.864	.000		
SUMPS	.485	.245	.582	2.695	.020	1.000	1.000

a. Dependent Variable: SUMTI

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.708	3.668		4.827	.000		
SUMPS	.451	.103	.439	4.392	.000	.921	1.086
SUMTI	.142	.076	.188	1.879	.064	.921	1.086

a. Dependent Variable: SUMPK

Direct E ffect (DE) = PZX

D3/S1/S2	14	19,5 %
----------	----	--------

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh indikator ke variabel memiliki nilai r hitung $> r$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan pada penelitian adalah valid. Kemudian hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari ke empat variabel berada diatas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan pada penelitian ini sudah reliabel.

$$\begin{aligned}
 &= 0,582 \\
 &= PXY \\
 &= 0,439 \\
 &= PZY \\
 &= 0,188 \\
 \text{Indirect Effect (IE)} &= PZX \times PZY \\
 &= 0,582 \times 0,439 \\
 &= 0,255 \\
 \text{Total Effect (TE)} &= PYX + (PZX \times PZY) \\
 &= 0,439 + 0,255 \\
 &= 0,694
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas didapatkan bahwa pengaruh tidak langsung (Indirect Effect) Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Turnover Intention Karyawan sebesar 0,255, sehingga total pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan rumus (DE + IE) sebesar 0,438.

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pertukan sosial pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Itention. Responden menyatakan bahwa pengaruh penilaian kinerja sangat mempengaruhi Tunover Itention, dari hasil rata-rata lain dengan 50 responden dijawab sangat setuju 12 responden menjawab setuju dan sisanya 2 responden menjawab netral. Dengan demikian penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan dinilai karyawan sudah sangat baik dan perlunya memperhatikan variabel turnover itention agar semakin menurun. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pertukan sosial pengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Kinerja. Responden menjawab 36 responden sangat setuju 18 responden setuju 16 responden netral sisanya 2 responden tidak setuju penilaian kinerja merupakan langkah yang diambil perusahaan untuk menilai karyawannya agar semakin baik oleh karena itu perlunya peningkatan kualitas penilaian di perusahaan. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa turnover itention pengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja. Mayoritas responden 27 responden menjawab sangat setuju 25 respon menjawab setuju 20 responden menjawab netral. Turnover itention dapat dikatakan rendah apabila minimal, oleh karena itu, penilaian kinerja harus dilakukan dengan pertimbangan karyawankaryawan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan, yang sudah sangat baik dan dapat dirasakan oleh semua karyawan. Tingkat Kinerja Karyawan baik sehingga, menunjukkan bahwa karyawan memiliki integritas dalam bekerja. a). Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pertukaran sosial pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. b). Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pertukaran sosial pengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Kinerja. c). Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa turnover intention pengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja. a). Organisasi perlu melaksanakan promosi jabatan dengan adil dan sesuai dengan harapan karyawan, apabila pelaksanaan promosi jabatan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan tidak merasa didiskriminasi dengan pelaksanaan promosi jabatan di dalam organisasi. b). Organisasi perlu meningkatkan fasilitas dan kenyamanan karyawan agar karyawan merasa nyaman bekerja dalam organisasi dan dapat menurunkan tingkat Turnover Intention. c). Organisasi perlu memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan organisasi. Penerapan reward dilakukan untuk memacu semangat dan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Daftar Pustaka

- Afrianty, T. W., & Putriwahyuni, S. (2020). Analisis Keadilan Prosedural Dalam Penilaian Kinerja: Perspektif Social Exchange Theory. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 227. <https://doi.org/10.24843/eeb.2020.v09.i03.p0>.
- Ahmad, D. I., Danish, D. R. Q., Ali, S. A., Ali, H. F., & Humayon, D. A. A. (2018). Comparative Study of Banking Industry Based on Appraisal System, Rewards and Employee Performance. *SEISENSE Journal of Management*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i1.64>.
- Ali, Z., Mahmood, B., & Mehreen, A. (2019). Linking succession planning to employee performance: The mediating roles of career development and performance appraisal. *Australian Journal of Career Development*, 28(2), 112–121. <https://doi.org/10.1177/10384162198304>.
- Ameen, A., & Baharom, M. N. (2019). the Assessment of Effect of Performance Appraisal Purposes on Employee Performance in Nigerian Civil Service. *E-Bangi*, 16(5), 1–17.
- Khan, M. A., Mdyusoff, R., Ismail, F., Hussain, A., & Yunus, F. B. M. (2018). The impact of performance appraisal on employee job performance in public sector universities of Khyber. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3.25), 544–548.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2581/2975>
- Wirani, A. P., Muri, R., Gandara, G. S., & ... (2018). Relationship of Performance Appraisal, Work Motivation, and Turnover Intention towards Improving Employee Performance. *International Journal of ...*, 12, 8–11.

