

# **RANCANGAN PENGELOLAAN KARYAWAN *OUTSOURCING* TERKAIT *TURNOVER INTENTION* DI PT DELTA JAYA MAS GRESIK**

Divya Meiridha Agustin  
Manajemen Kewirausahaan dan Pemberdayaan Sumberdaya manusia

Johny Rusdiyanto  
Lanny Kusuma Widjaja

## **ABSTRAK**

PT Delta Jaya Mas, sebuah perusahaan manufaktur pengolahan karet dan plastik dengan merek "MONDEA", menghadapi masalah tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, terutama dalam kelompok kontrak kerja *outsourcing*. Tingginya *turnover intention* berdampak negatif pada produktivitas, biaya operasional, dan kualitas SDM. Penyebab utama *turnover* tinggi meliputi ketidakpuasan kerja karena gaji yang tidak sesuai UMK Gresik dan tekanan kerja dari atasan yang menggunakan kata-kata kasar. Masalah ini sangat terlihat di departemen *Production Planning and Inventory Control* (PPIC) yang mempengaruhi hasil produksi dan proses operasional perusahaan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung, memberikan kompensasi yang adil sesuai UMK, dan menyediakan peluang pengembangan karir. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui praktik kerja langsung dan wawancara selama program magang di PT Delta Jaya Mas. Hasilnya menunjukkan bahwa ketidakpuasan dan stres kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi *turnover*. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover*, perusahaan perlu memperhatikan kondisi kerja, kompensasi gaji, dan hubungan kerja yang baik. Dengan langkah-langkah ini, PT Delta Jaya Mas dapat mempertahankan karyawan yang kompeten dan meningkatkan produktivitas serta daya saing perusahaan.

Kata Kunci: *turnover intention*, *outsourcing*, stres kerja, dan kepuasan kerja

***OUTSOURCING EMPLOYEE MANAGEMENT PLAN RELATED TO  
TURNOVER INTENTION at PT DELTA JAYA MAS GRESIK***

Divya Meiridha Agustin  
Manajemen Kewirausahaan dan Pemberdayaan Sumberdaya manusia

Johny Rusdiyanto  
Lanny Kusuma Widjaja

***ABSTRACT***

*PT Delta Jaya Mas, a rubber and plastic processing manufacturing company under the "MONDEA" brand, faces the problem of high employee turnover rates, especially in outsourcing work contract groups. The high turnover intention has a negative impact on productivity, operational costs, and quality of human resources. The main causes of high turnover include job dissatisfaction due to salaries that are not in accordance with UMK Gresik and work pressure from superiors who use harsh words. This problem is very visible in the Production Planning and Inventory Control (PPIC) department which affects the company's production results and operational processes. To address these issues, companies need to create a supportive work culture, provide fair compensation according to the UMK, and provide career development opportunities. This research uses data collection methods through hands-on work practices and interviews during the internship program at PT Delta Jaya Mas. The results show that job dissatisfaction and stress are the main factors affecting turnover. To increase job satisfaction and reduce turnover, companies need to pay attention to working conditions, salary compensation, and good working relationships. With these steps, PT Delta Jaya Mas can maintain competent employees and increase the productivity and competitiveness of the company.*

*Keywords: turnover intention, outsourcing, work stress, job satisfaction*