



REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SERTIFIKAT PATEN SEDERHANA

Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia atas nama Negara Republik Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Paten, memberikan hak atas Paten Sederhana kepada:

Nama dan Alamat Pemegang Paten : SENTRA KI UNIVERSITAS SAM RATULANGI
Jl. Kampus Unsrat, Manado

Untuk Invensi dengan Judul : SISTEM UNTUK MEMPREDIKSI PERILAKU KEINGINAN
KELUAR KARYAWAN

Inventor : Wehelmina Rumawas

Tanggal Penerimaan : 09 September 2020

Nomor Paten : IDS000004688

Tanggal Pemberian : 20 Mei 2022

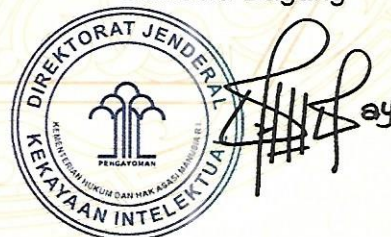
Pelindungan Paten Sederhana untuk invensi tersebut diberikan untuk selama 10 tahun terhitung sejak Tanggal Penerimaan (Pasal 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Paten).

Sertifikat Paten Sederhana ini dilampiri dengan deskripsi, klaim, abstrak dan gambar (jika ada) dari invensi yang tidak terpisahkan dari sertifikat ini.



a.n MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL
u.b.

Direktur Paten, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan
Rahasia Dagang



Drs. YASMON, M.L.S.
NIP. 196805201994031002



(11) IDS000004688 B

(19) DIREKTORAT JENDERAL
KEKAYAAN INTELEKTUAL

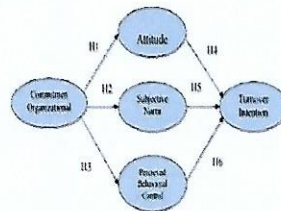
(45) 20 Mei 2022

(51) Klasifikasi IPC ⁸ : G 06F 40/205, G 06Q 10/01	(71) Nama dan Alamat yang Mengajukan Permohonan Paten : SENTRA KI UNIVERSITAS SAM RATULANGI Jl. Kampus Unsrat, Manado
(21) No. Permohonan Paten : S00202006586	(72) Nama Inventor : Wehelmina Rumawas, ID
(22) Tanggal Penerimaan: 09 September 2020	(74) Nama dan Alamat Konsultan Paten :
(30) Data Prioritas : (31) Nomor (32) Tanggal (33) Negara	Pemeriksa Paten : Ir. Endang Yulianan
(43) Tanggal Pengumuman: 08 Januari 2021	Jumlah Klaim : 1
(56) Dokumen Perbandingan: CN105868183B	

(54) Judul Invensi : SISTEM UNTUK MEMPREDIKSI PERILAKU KEINGINAN KELUAR KARYAWAN

57) Abstrak :

Invensi ini adalah sebuah sistem untuk memprediksi perilaku keinginan keluar karyawan. Invensi ini terdiri dari: mengidentifikasi mengenai komitmen karyawan, sikap, norma subyektif; kontrol perilaku, dan keinginan keluar karyawan; menerima informasi mengenai komitmen karyawan, sikap, norma subyektif; kontrol perilaku dan keinginan keluar karyawan; menyimpan informasi mengenai komitmen karyawan, sikap; norma subyektif, kontrol perilaku, dan keinginan keluar karyawan; menentukan besaran nilai komitmen organisasional, sikap, norma subyektif, kontrol perilaku, dan keinginan keluar karyawan.



Gambar 1



Deskripsi

SISTEM UNTUK MEMPREDIKSI PERILAKU KEINGINAN KELUAR KARYAWAN


Bidang Teknik Invensi

5 Invensi ini berhubungan dengan memprediksi perilaku keinginan keluar karyawan.

Latar Belakang Invensi

10 Pergantian karyawan (employee turnover) adalah topik yang sangat penting bagi organisasi sektor publik dan swasta (Anvary et al, 2014). Pergantian karyawan adalah pemberhentian sukarela karyawan atas pekerjaan berbayar di organisasi pemberi kerja (Mobley, 1982). Menurut Society for Human Resource Management, tingkat turnover tahunan karyawan pada 2016 adalah 19 persen dan butuh waktu rata-rata 42 hari untuk mengisi posisi yang diberikan. Talent Management dan HR Magazine menjelaskan bahwa untuk karyawan entry-level, biayanya antara 30-50 persen dari gaji tahunan mereka untuk menggantinya (Saleem dan Qamar, 2017). Para sarjana dan pengusaha sering tertarik pada pergantian 20 karena dapat menandakan kualitas kehidupan kerja yang buruk dan proses organisasi yang tidak efektif (Hom dan Griffeth, 1995). Pergantian sukarela adalah masalah utama di Asia. Tingkat pergantian karyawan terus mencapai tertinggi baru tanpa ada tanda pelambatan. Tingkat turnover 2011 di Hong 25 Kong dan Singapura mendekati 10% dengan China pada 20% yang mengejutkan. Di antara perusahaan di Cina dan Hong Kong, 30% melaporkan tingkat turnover dari 11% hingga 40% (Anvary et al, 2014).

30 Salah satu strategi untuk mempertahankan karyawan adalah dengan mengenal perilaku karyawan dalam hal ini



perilaku keinginan untuk berpindah (*turnover intention*). Dalam penelitian ini, untuk memahami perilaku karyawan untuk keluar diterapkan model *Theory of Planned Behavior* (TPB).

- 5 Invensi terdahulu terkait *turnover intention* seperti invensi CN105868183B, invensi ini untuk memprediksi *turnover* karyawan digunakan riwayat kerja karyawan dalam penilaian. Dalam invensi ini, digunakan komitmen dan variabel perilaku dari *theory of planned behaviour* untuk
- 10 mengidentifikasi *turnover intention*. Invensi ini, mengidentifikasi niat karyawan untuk berhenti sebelum mereka benar-benar keluar dari organisasi.

Uraian Singkat Invensi

- 15 Memecahkan masalah terkait invensi terdahulu dalam memprediksi *turnover* karyawan. Invensi terdahulu dalam memprediksi *turnover* menggunakan riwayat kerja karyawan, sedangkan pada invensi ini menggunakan komitmen karyawan, sikap, norma subyektif, kontrol perilaku, dalam memprediksi keinginan keluar karyawan (*turnover intention*). Invensi ini
- 20 memprediksi keinginan keluar karyawan dari perilaku karyawan, sebelum karyawan benar-benar keluar dari organisasi.

1. sistem untuk memprediksi perilaku keinginan keluar karyawan yang meliputi
- 25 - prosesor,
- memori
- digunakan dapat menyimpan instruksi yang Ketika melaksanakan suatu metode, metode tersebut terdiri dari
- mengidentifikasi komitmen karyawan; sikap;

norma subyektif; kontrol perilaku; dan keinginan keluar karyawan;

- menerima informasi mengenai komitmen karyawan;

sikap; norma subyektif; kontrol perilaku; dan keinginan

5 keluar karyawan;

- menyimpan informasi mengenai komitmen

karyawan; sikap; norma subyektif; kontrol perilaku; dan keinginan keluar karyawan;

- menentukan besaran nilai komitmen karyawan;

10 sikap; norma subyektif; kontrol perilaku; dan keinginan keluar karyawan;

dimana menentukan besaran nilai menggunakan persamaan

$$r = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2} \sqrt{\sum (y - \bar{y})^2}}$$

y = nilai keinginan keluar,

15 x = nilai predictor,

r = koefisien korelasi

Uraian Lengkap Invensi

Sebagaimana dikemukakan pada latar belakang dan uraian
 20 singkat, khususnya dalam mengidentifikasi keinginan keluar
 (turnover intention) karyawan, digunakan informasi mengenai
 komitmen karyawan, sikap (attitude), norma subyektif
 (subjective norm); kontrol perilaku (perceived behaviour
 control) dan keinginan keluar (turnover intention)
 25 karyawan.

Gambar 1. OC sering dikonseptualisasikan dan diukur dalam
 tiga cara berbeda: komponen afektif, komponen kelanjutan,



dan komponen normatif. Menurut Allen dan Meyer (1990), komponen afektif OC mengacu pada keterikatan emosional karyawan dengan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen kelanjutan mengacu pada komitmen berdasarkan biaya yang karyawan asosiasikan dengan meninggalkan organisasi. Komitmen normatif mengacu pada perasaan kewajiban karyawan untuk tetap bersama organisasi. TPB menjelaskan bagaimana sikap individu terhadap perilaku, norma subyektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan memprediksi niat, yang pada gilirannya, mengarah pada perilaku (Ajzen, 1985). Menurut Ajzen (1991) *attitude toward the behavior* yang mengacu kepada sejauh mana seseorang memiliki evaluasi atau penilaian menguntungkan atau tidak menguntungkan dari perilaku yang dimaksud. Predictor kedua adalah social faktor yang dirasakan yaitu *subjective norm*, ini mengacu pada tekanan social yang dirasakan untuk melakukan dan tidak melakukan perilaku. Predictor ketiga adalah *perceived behavioral control* yang mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dirasakan dalam melakukan perilaku dan diasumsikan mencerminkan pengalaman masa lalu serta halangan dan hambatan yang diantisipasi.

Semua variabel dalam invensi ini adalah variabel laten dan diukur dengan berbagai skala item. Semua item diadopsi dari literatur sebelumnya dan dimodifikasi sedikit agar sesuai dengan konteks penelitian saat ini. Masing-masing item diukur pada skala Likert lima poin mulai dari 1 ("sangat tidak setuju") hingga 5 ("sangat setuju"). Item pengukuran tercantum dalam Tabel 1 dan dijelaskan sebagai berikut.



Tabel 1. Operasional Variabel dari Komitmen Organisasional

Variabel	Item pengukuran
Organizational Commitment	<p>Affective Commitment</p> <ol style="list-style-type: none">1. Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.2. Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.3. Saya merasa organisasi ini seperti "bagian dari keluarga saya"4. Saya merasa "terikat secara emosional" dengan organisasi ini.5. Organisasi ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya.6. Saya merasakan, perasaan memiliki yang kuat terhadap organisasi ini. <p>Continuance Commitment</p> <ol style="list-style-type: none">7. Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan saya di organisasi ini sekarang bahkan jika saya mau.8. Terlalu banyak hidup saya akan terganggu jika saya meninggalkan organisasi saya.9. Saat ini, tetap dengan pekerjaan saya di organisasi ini adalah masalah kebutuhan seperti halnya keinginan.10. Saya percaya saya memiliki terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi ini.11. Salah satu dari beberapa konsekuensi negatif meninggalkan pekerjaan saya di organisasi ini adalah kelangkaan alternatif yang tersedia di tempat lain.12. Salah satu alasan utama

1

	<p>saya terus bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar.</p> <p>Normative Commitment</p> <p>13. Saya merasa berkewajiban untuk tetap dengan organisasi saya.</p> <p>14. Bahkan jika itu untuk keuntungan saya, saya tidak merasa itu akan benar untuk pergi.</p> <p>15. Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi ini sekarang.</p> <p>16. Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan saya.</p> <p>17. Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena rasa kewajiban saya untuk itu.</p> <p>18. Saya berutang banyak kepada organisasi ini Saya berniat meninggalkan pekerjaan dimasa depan.</p>
--	---

Tabel 2. Operasional Variabel dari TPB

Variabel	Item pengukuran
Attitude	<p>1. Meninggalkan pekerjaan adalah hal yang baik.</p> <p>2. Meninggalkan pekerjaan adalah pilihan yang bijak.</p> <p>3. Bagi saya, meninggalkan pekerjaan adalah menguntungkan.</p>
Subjective norm	<p>1. Keluarga berpikir bahwa saya harus meninggalkan pekerjaan.</p> <p>2. Rekan kerja berpikir bahwa saya</p>

PBC	<p>harus meninggalkan pekerjaan</p> <p>3. Atasan saya menginginkan saya untuk meninggalkan pekerjaan.</p> <p>1. Bagi saya, meninggalkan pekerjaan adalah mudah.</p> <p>2. Saya memiliki control penuh untuk meninggalkan pekerjaan.</p> <p>3. Jika saya mau, saya bisa dengan mudah meninggalkan pekerjaan.</p>
------------	---

Tabel 3. Operasional Variabel dari Turnover Intention

Variabel	Item pengukuran
Turnover intention	<p>1. Saya berharap dapat menemukan pekerjaan di perusahaan lain dalam setahun.</p> <p>2. Saya serius berpikir untuk pindah ke perusahaan lain.</p> <p>3. Saya memiliki niat untuk mengubah pekerjaan saya.</p> <p>4. Segera setelah saya dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik, saya akan meninggalkan perusahaan ini.</p>

A

Klaim


1. sistem untuk memprediksi perilaku keinginan keluar karyawan yang meliputi
- prosesor,
 - memori
- digunakan dapat menyimpan instruksi yang Ketika melaksanakan suatu metode, metode tersebut terdiri dari
- mengidentifikasi komitmen karyawan; sikap; norma subyektif; kontrol perilaku; dan keinginan keluar karyawan;
 - menerima informasi mengenai komitmen karyawan; sikap; norma subyektif; kontrol perilaku; dan keinginan keluar karyawan;
 - menyimpan informasi mengenai komitmen karyawan; sikap; norma subyektif; kontrol perilaku; dan keinginan keluar karyawan;
 - menentukan besaran nilai komitmen karyawan; sikap; norma subyektif; kontrol perilaku; dan keinginan keluar karyawan;
 - dimana menentukan besaran nilai menggunakan persamaan

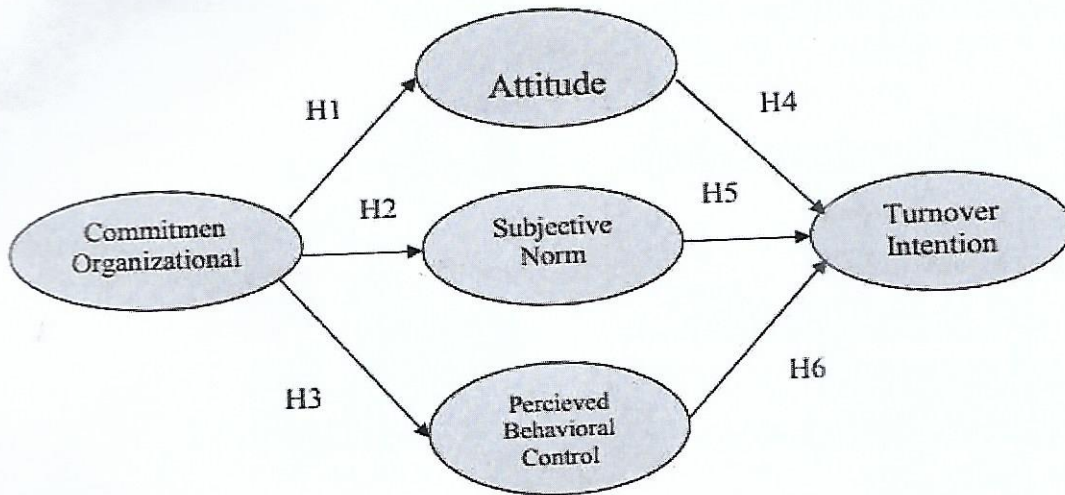
$$r = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2} \sqrt{\sum (y - \bar{y})^2}}$$

- y = nilai keinginan keluar,
 x = nilai prediktor,
 r = koefisien korelasi.

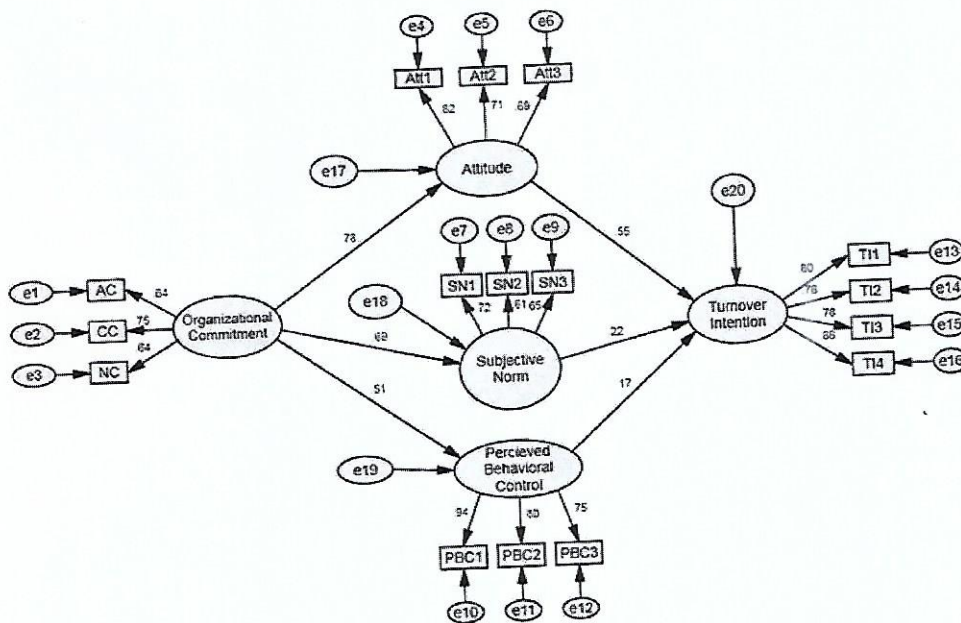
Deskripsi

SISTEM UNTUK MEMPREDIKSI PERILAKU KEINGINAN KELUAR KARYAWAN

- 5
10
15
- Invensi ini adalah sebuah sistem untuk memprediksi perilaku keinginan keluar karyawan. Invensi ini terdiri dari: mengidentifikasi mengenai komitmen karyawan, sikap, norma subyektif; kontrol perilaku, dan keinginan keluar karyawan; menerima informasi mengenai komitmen karyawan, sikap, norma subyektif; kontrol perilaku dan keinginan keluar karyawan; menyimpan informasi mengenai komitmen karyawan, sikap; norma subyektif, kontrol perilaku, dan komitmen organisasional, sikap, norma subyektif, kontrol perilaku, dan keinginan keluar karyawan.
- 



Gambar 1



Gambar 2