



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
Jln. Kampus Unsrat, Kleak ,
Manado, Sulawesi Utara

Untuk Invensi dengan Judul : SISTEM PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MEMPREDIKSI KEINGINAN KELUAR KARYAWAN

Inventor : Wehelmina Rumawas
Lucky Tamengkel

Tanggal Penerimaan : 23 September 2022

Nomor Paten : IDS000006047

Tanggal Pemberian : 05 Juni 2023

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



(12) PATEN INDONESIA

(11) IDS000006047 B

(19) DIREKTORAT JENDERAL
KEKAYAAN INTELEKTUAL

(45) 05 Juni 2023

(51) Klasifikasi IPC⁸ : G 06Q 10/06(2012.01), G 06Q 10/00(2012.01)

(21) No. Permohonan Paten : S00202210338

(22) Tanggal Penerimaan: 23 September 2022

(30) Data Prioritas :

(31) Nomor

(32) Tanggal

(33) Negara

(3) Tanggal Pengumuman: 10 Oktober 2022

Dokumen Pembanding:
S00202006586

(71) Nama dan Alamat yang Mengajukan Permohonan Paten :
Sentra KI Universitas Sam Ratulangi
Jln. Kampus Unsrat, Kleak ,
Manado, Sulawesi Utara

(72) Nama Inventor :
Wehelmina Rumawas, ID
Lucky Tamengkel, ID

(74) Nama dan Alamat Konsultan Paten :
-

Pemeriksa Paten : Ir. Endang Yuliawan

Jumlah Klaim : 1

Judul Invensi : SISTEM PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMPREDIKSI KEINGINAN KELUAR KARYAWAN

Abstrak :

Invensi ini adalah sebuah sistem praktek manajemen sumber daya manusia untuk memprediksi keinginan keluar karyawan. Invensi ini terdiri dari: mengidentifikasi mengenai praktek manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan keluar karyawan; menerima informasi mengenai praktek manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan keluar karyawan; menyimpan informasi mengenai praktek manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan keluar karyawan; menentukan besaran nilai praktek manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan keluar karyawan.





Deskripsi

SISTEM PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMPREDIKSI KEINGINAN KELUAR KARYAWAN

5

Bidang Teknik Invensi

Invensi ini berhubungan dengan sistem praktek manajemen sumber daya manusia dalam memprediksi perilaku keinginan keluar karyawan.

10

Latar Belakang Invensi

Praktek sumber daya manusia strategis yang didirikan berdasarkan kinerja organisasi dan perilaku karyawan, atau praktik sumber daya manusia sehari-hari, telah menjadi salah satu topik studi utama di negara berkembang selama bertahun-tahun (Pasaoglu, 2015). Globalisasi, kompetisi internasional, inovasi, dan kemajuan teknologi telah menekankan pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk keunggulan kompetitif (Allui and Sahni, 2016). Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia di sektor swasta menekankan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia dapat membantu menciptakan sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, terutama ketika mereka diselaraskan dengan strategi kompetitif perusahaan (Kim, 2012). Praktik manajemen sumber daya manusia yang didasarkan pada kinerja organisasi dan perilaku karyawan, yang dikenal sebagai praktik Sumber Daya Manusia, adalah salah satu subjek penelitian unggulan di negara berkembang (Pasaoglu dan Tonus, 2014). Ada semakin banyak literatur tentang dampak praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja, produktivitas, dan hasil karyawan. Para peneliti telah menemukan bukti hubungan positif antara HRM dan hasil seperti produktivitas kerja, kualitas manufaktur, pergantian tenaga kerja, ketidakhadiran karyawan, kepuasan pelanggan dan hasil keuangan. Dampak ini telah diidentifikasi pada beberapa level dan, dalam beberapa kasus, dalam penelitian yang dilakukan dengan pendekatan multi level (Cristiani dan Peiro, 2018). Para peneliti juga telah menggunakan berbagai teori untuk menjelaskan hubungan antara domain utama kesuksesan



organisasi dan faktor manusia, dan menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan organisasi (Watty-Benjamin and Udechukwu, 2014).

5 Peran praktik manajemen sumber daya manusia untuk mengendalikan pergantian telah diselidiki dengan baik. Misalnya, investasi dalam sistem kompensasi dan penilaian kinerja, keterlibatan dan pelatihan karyawan, prosedur rekrutmen dan seleksi yang komprehensif dikaitkan dengan pergantian karyawan yang lebih rendah. Demikian pula, persepsi keamanan kerja, 10 kehadiran serikat pekerja, dan masa kerja organisasi semuanya terkait dengan pengurangan karyawan yang berhenti (Slavich et al. 2013).

Studi menunjukkan bahwa pergantian karyawan dapat menelan sekitar dua puluh persen dari gaji dalam hal perekrutan, 15 pelatihan, dan kehilangan produktivitas, meskipun ada perkiraan yang jauh lebih tinggi (Carter et.al, 2018). Tingkat pergantian karyawan menyiratkan efektivitas ekonomi dan sosial manajemen sumber daya manusia dari berbagai jenis organisasi. Indikator ini dianggap sebagai salah satu indikator utama manajemen umum 20 organisasi dan, secara langsung, efektivitas manajemen sumber daya manusia. Karena tingkat pergantian karyawan sukarela yang tinggi berdampak negatif terhadap proses ekonomi dan sosial organisasi, peran manajemen sumber daya manusia dinilai penting dalam pengurangan pergantian karyawan (Ozolina-Ozola, 2014).

25 Karyawan yang puas umumnya lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka dan berkontribusi lebih banyak pada organisasi mereka. Untuk alasan ini, kepuasan kerja adalah salah satu masalah terpenting dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Karena perkembangan teknologi yang intensif, globalisasi yang tak 30 terbandung, persaingan yang semakin ketat, dan ketidakpastian ekonomi, manajemen sumber daya manusia telah mengalami transformasi yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Karena ini adalah masalah yang sangat kompleks, manajemen sumber daya manusia dapat didekati dari berbagai sudut. Terlepas dari 35 pendekatannya, fungsi dasar sumber daya manusia adalah manajemen



strategis, perencanaan tenaga kerja dan pekerjaan, pengembangan sumber daya manusia, penghargaan total, hubungan karyawan dan tenaga kerja, dan manajemen risiko (Dukic and Dukic, 2014).

5 Sepanjang dekade pembentukan teori, ada dukungan luas dan
ketat untuk model-model teoritis yang berfokus pada
karakteristik individu dari kepuasan, komitmen, dan niat sebagai
anteseden kunci bagi pergantian karyawan (Peterson, 2004). Ada
berbagai alasan mengapa seorang karyawan meninggalkan organisasi
atau memiliki niat untuk. Setelah pengumpulan literatur, dipilih
10 dua konstruk yang biasanya disebutkan sebagai influencer
keputusan atau niat untuk meninggalkan organisasi, yaitu
"kepuasan kerja" dan "komitmen organisasi" (Dias dan Luz, 2016).
Studi dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa pergantian
karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Kanwar et al, 2012;
15 Mosadeghrad et al, 2008; Luz dan Oliviera, 2018; Castle et al,
2007; Hall et al, 2010; Trimble, 2006) dan Komitmen
Organisasional (Kanwar et al, 2012; Mosadeghrad et al, 2008; Luz
dan Oliviera, 2018; Lam et al, 2002; Lee et al, 1992; Park et
al, 2014; Vandenberghe, 2019).

20 Invensi terdahulu terkait manajemen sumber daya manusia
seperti invensi US20090132313A1, invensi ini berkaitan dengan
sistem manajemen sumber daya manusia yang dirancang khusus untuk
seleksi rekrutmen, manajemen personalia dan bimbingan karir.
Invensi terdahulu terkait keinginan keluar karyawan seperti
25 invensi CN105868183B, invensi ini untuk memprediksi turnover
karyawan digunakan riwayat kerja karyawan dalam penilaian.
Dalam invensi ini, sistem praktek manajemen sumber daya manusia
menggunakan jenjang karir internal, pelatihan, penilaian
kinerja, keamanan kerja dan bayaran untuk kinerja dalam
30 memprediksi keinginan keluar karyawan.

Uraian Singkat Invensi

Memecahkan masalah terkait invensi terdahulu dalam sistem
praktek manajemen sumber daya manusia dan dalam memprediksi
keinginan keluar karyawan. Invensi terdahulu dalam sistem
35 manajemen sumber daya manusia dirancang khusus untuk seleksi



rekrutmen, manajemen personalia dan bimbingan karir, sedangkan pada invensi ini praktek manajemen sumber daya manusia menggunakan jenjang karir internal, pelatihan, penilaian kinerja, keamanan kerja dan bayaran untuk kinerja dalam
5 memprediksi keinginan keluar karyawan. Pada invensi ini juga digunakan variabel mediator yaitu kepuasan kerja yang diukur dengan Saya pasti menyukai pekerjaan saya, Saya menyukai pekerjaan saya lebih baik daripada rata-rata pekerja, hampir setiap hari saya antusias dengan pekerjaan saya, Saya menemukan
10 kenikmatan nyata dalam pekerjaan saya, dan Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya. Variabel komitmen organisasional sebagai mediator kedua diukur dengan komitmen afektif, Komitmen kelanjutan, dan Komitmen Normatif.

1. sistem praktek manajemen sumber daya manusia untuk
15 memprediksi keinginan keluar karyawan yang meliputi

- prosesor,
- memori

digunakan dapat menyimpan instruksi yang Ketika melaksanakan suatu metode, metode tersebut terdiri dari

- 20 - mengidentifikasi praktek manajemen sumber daya manusia; kepuasan kerja; komitmen organisasional dan keinginan keluar karyawan;
- menerima informasi mengenai praktek manajemen sumber daya manusia; kepuasan kerja; komitmen organisasional dan keinginan
25 keluar karyawan;
- menyimpan informasi mengenai praktek manajemen sumber daya manusia; kepuasan kerja; komitmen organisasional dan keinginan keluar karyawan;
- menentukan besaran nilai praktek manajemen sumber daya
30 manusia; kepuasan kerja; komitmen organisasional dan keinginan keluar karyawan;

dimana menentukan besaran nilai menggunakan persamaan

$$y = 0,508X1 + 0,550X2 - 0,290X3$$

y = nilai keinginan keluar karyawan,

35 X1 = koefisien praktek manajemen sumber daya manusia,



X2 = koefisien kepuasan kerja,

X3 = koefisien komitmen organisasional.

Uraian Lengkap Invensi

5 Sebagaimana dikemukakan pada latar belakang dan uraian singkat, khususnya dalam mengidentifikasi keinginan keluar karyawan, digunakan informasi mengenai system praktek manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari jenjang karir internal, pelatihan, penilaian kinerja, keamanan kerja dan bayaran untuk kinerja juga kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

10 Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan khas untuk manajemen ketenagakerjaan yang berusaha untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategis tenaga kerja yang berkomitmen tinggi dan cakap, dengan menggunakan serangkaian teknik budaya, struktural, dan personel yang terintegrasi. Dengan kata lain, tantangan untuk MSDM terdiri dalam merekrut, menghargai kinerja, kompensasi dan memotivasi karyawan sehingga mereka dapat mematuhi strategi perusahaan dan keunggulan kompetitif dapat diperoleh (Marco-Lajara dan Úbeda-García, 2013).

20 Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015). Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktek-praktek serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan (Noe et al, 2014). Tinjauan tentang dampak praktik manajemen sumber daya manusia pada pergantian karyawan dapat berkontribusi pada pemahaman teoretis yang lebih baik dan verifikasi tentang bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia harus diterapkan untuk mengurangi pergantian karyawan dalam situasi tertentu. Selain memiliki nilai ilmiah, temuan pada ruang lingkup ini dapat berkontribusi untuk penyelesaian masalah pengurangan turnover karyawan dalam organisasi (Ozolina-Ozola, 2014).



Pergantian karyawan (*employee turnover*) adalah penghentian keanggotaan secara sukarela dalam suatu organisasi oleh seorang individu yang menerima kompensasi uang untuk partisipasi dalam organisasi tersebut (Hom, 2004). Turnover melibatkan karyawan yang benar-benar meninggalkan organisasi, sedangkan turnover intention melibatkan karyawan yang menunjukkan niat untuk mengundurkan diri, yang mungkin tidak mengarah pada keberangkatan aktual dari organisasi. Mempelajari turnover yang sebenarnya bermasalah karena akan menghasilkan pengumpulan data dalam jangka waktu yang lama. Sementara organisasi mungkin bersedia memberikan informasi tentang karyawan yang keluar, kemungkinan akan sulit untuk mendapatkan akses ke mantan karyawan karena kurangnya informasi tentang ke mana pemindahan itu dilakukan (Lim dan Parker, 2020). Dalam mempelajari pergantian karyawan sukarela, banyak peneliti, telah menggunakan *turnover intention* sebagai prediktor yang paling cepat dan paling akurat dari turnover aktual (Van Breukelen et al., 2004). Sebuah meta-analisis oleh Griffeth et al. (2000) juga menemukan bahwa *turnover intention* adalah prediktor terbaik dari turnover (sukarela). *Turnover intention* adalah probabilitas bahwa seorang karyawan akan meninggalkan organisasi (Mobley et al., 1978). Turnover intention juga disebut sebagai rencana turnover atau kecenderungan turnover. Turnover intention adalah kecenderungan perilaku karyawan untuk mencoba meninggalkan organisasi pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan turnover aktual (Chen et al., 2014). Niat berhenti adalah unik karena seorang karyawan yang sibuk memikirkan meninggalkan organisasi dapat terlepas dari pekerjaannya dan rekan kerjanya dengan konsekuensi yang cukup besar untuk kinerja (Ladebo, 2006).

Pergantian karyawan penting untuk diatasi karena gesekan yang tinggi dapat memengaruhi perusahaan secara luas, secara langsung dan tidak langsung, yang mengakibatkan peningkatan biaya perekrutan dan pelatihan, kehilangan produksi, pengurangan laba, dan keseluruhan moral karyawan yang lebih rendah (Hayward et al., 2016). Ketika karyawan berkinerja tinggi pergi, seperti



yang sering terjadi, turnover jelas merupakan masalah yang lebih besar daripada ketika karyawan yang buruk berhenti (Mowday, 1984). Namun, organisasi dapat mengambil manfaat dari karyawan yang pergi, karena pengurangan gaji dan pemisahan sukarela dari kinerja yang buruk, yang dapat menyebabkan kinerja organisasi yang lebih baik (Dess dan Shaw, 2001).

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi dihipotesiskan memiliki pengaruh timbal balik satu sama lain, yang mengarah ke (a) kognisi penarikan dan kemudian *turnover* atau (b) utilitas yang diharapkan dari penarikan, pencarian pekerjaan, membandingkan alternatif, dan kemudian *turnover* (Peterson, 2004). Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi. Robbins dan Judge, 2015 mengidentifikasi empat respon pekerja terhadap ketidakpuasan yaitu: keluar, suara, loyalitas, dan pengabaian.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu (Steers, 1977). Menurut Colquit et al. (2015) Komitmen organisasional adalah sebagai keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Teori pertukaran sosial menunjukkan OC sebagai manifestasi dari hubungan antara majikan dan karyawan di mana perlakuan yang menguntungkan oleh satu dibalas dengan perlakuan serupa dari yang lain (Sahi dan Mahajan, 2014). Meyer dan Allen (1991) mengembangkan pendekatan terpadu memanfaatkan konsep yang diajukan oleh berbagai peneliti yang terdiri dari konstruksi tiga dimensi: pertama, komponen afektif yang mencirikan pandangan Porter dan mengacu pada keterikatan emosional karyawan dengan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi; kedua, komponen kelanjutan yang mencirikan pandangan Becker dan mengacu pada biaya yang diasosiasikan karyawan dengan meninggalkan organisasi; dan



ketiga, komponen normatif yang merujuk pada perasaan kewajiban karyawan untuk tetap bersama organisasi.

Dalam Komitmen organisasional (*organizational commitment*) seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota (Robbins dan Judge, 2015). Komitmen organisasional yang tinggi dikaitkan dengan penurunan niat *turnover*, *burnout* yang dialami karyawan, dan ketidakhadiran serta peningkatan perilaku peran ekstra, penerimaan perubahan, inovasi, dan fleksibilitas (Yu dan Egri, 2005).

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"). indikator pengukuran dijelaskan sebagai berikut:

Pengukuran praktek manajemen sumber daya manusia didasarkan pada lima indikator yang digunakan oleh Adresi dan Darun (2017), yang terdiri dari 22 item. Pertama, Jenjang karir internal (*Internal career ladders*). Kedua, pelatihan (*training*). Ketiga, penilaian kinerja (*performance appraisals*). Keempat, keamanan kerja karyawan (*employee job security*). Kelima, Bayaran untuk kinerja (*pay for performance*).

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 5 item dari Lambert dan Hogan (2009). Pertama, Saya pasti menyukai pekerjaan saya. Kedua, Saya menyukai pekerjaan saya lebih baik daripada rata-rata pekerja. Ketiga, hampir setiap hari saya antusias dengan pekerjaan saya. Keempat, Saya menemukan kenikmatan nyata dalam pekerjaan saya. Kelima, Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya.

Komitmen organisasional diukur menggunakan tiga indikator yang terdiri dari 18 item dari Meyer dan Allen (1991). Pertama, komitmen afektif (*affective commitment*). Kedua, Komitmen



kelanjutan (continuance commitment). Ketiga, Komitmen Normatif (normative commitment).

Pengukuran Turnover intention menggunakan tiga item dari Rumawas (2022). Pertama, saya berniat untuk meninggalkan pekerjaan di masa depan. Kedua, Saya akan mencoba untuk meninggalkan pekerjaan di masa depan. Ketiga, Saya akan mencoba untuk meninggalkan pekerjaan di masa depan.

**Klaim**

1. sistem praktek manajemen sumber daya manusia untuk memprediksi keinginan keluar karyawan yang meliputi

- 5
- prosesor,
 - memori

digunakan dapat menyimpan instruksi yang Ketika melaksanakan suatu metode, metode tersebut terdiri dari

- 10
- mengidentifikasi praktek manajemen sumber daya manusia; kepuasan kerja; komitmen organisasional dan keinginan keluar karyawan;

- menerima informasi mengenai praktek manajemen sumber daya manusia; kepuasan kerja; komitmen organisasional dan keinginan keluar karyawan;

- 15
- menyimpan informasi mengenai praktek manajemen sumber daya manusia; kepuasan kerja; komitmen organisasional dan keinginan keluar karyawan;

- menentukan besaran nilai praktek manajemen sumber daya manusia; kepuasan kerja; komitmen organisasional dan keinginan keluar karyawan;

dimana menentukan besaran nilai menggunakan persamaan

$$y = 0,508X1 + 0,550X2 - 0,290X3$$

y = nilai keinginan keluar karyawan,

X1 = koefisien praktek manajemen sumber daya manusia,

25 X2 = koefisien kepuasan kerja

X3 = koefisien komitmen organisasional

Abstrak**SISTEM PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMPREDIKSI
KEINGINAN KELUAR KARYAWAN**

5 Invensi ini adalah sebuah sistem praktek manajemen sumber
daya manusia untuk memprediksi keinginan keluar karyawan.
Invensi ini terdiri dari: mengidentifikasi mengenai praktek
manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja, komitmen
organisasional dan keinginan keluar karyawan; menerima informasi
10 mengenai praktek manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja,
komitmen organisasional dan keinginan keluar karyawan;
menyimpan informasi mengenai praktek manajemen sumber daya
manusia, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan
keluar karyawan; menentukan besaran nilai praktek manajemen
15 sumber daya manusia, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan
keinginan keluar karyawan.

20

25

30