



## **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN KELUAR KARYAWAN (TURNOVER INTENTION) (STUDI KASUS PADA PT ADIRA QUANTUM CABANG MATARAM)**

**Oleh:**

**I GEDE BAYU WIJAYA**

Program Studi Ekonomi Hindu, Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram

Email : [Bayuwijayagr@gmail.com](mailto:Bayuwijayagr@gmail.com)

Hp :081916711491

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikan pengaruh faktor Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Keluar Karyawan (*turnover intention*) pada PT.Adira Quantum Cabang Mataram. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang melakukan analisis hubungan atau pengaruh dari satu atau lebih variabel terhadap variabel lainnya (Sugiyono, 2007:11). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Adira Quantum Cabang Mataram dan dijadikan sampel sebanyak 61 orang. Tehnik pengambilan sampel menggunakan Teknik *Probability sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan adalah dokumentasi dan angket dalam bentuk kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Keinginan Keluar (*turnover intention*). Hasil analisis menunjukkan bahwa uji variable Komitmen Organisasi berdasarkan t hitung sebesar 7.528 sedangkan t table 1.1672, maka Komitmen Organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap Keinginan Keluar karyawan (*turnover intention*) pada PT.Adira Quantum Cabang Mataram.

Kata kunci : *Komitmen Organisasi, Keinginan Keluar (turnover intention)*

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to find out the significant influence of the Organizational Commitment factors on Employee Intention (turnover intention) at PT.Adira Quantum Mataram Branch. This research uses associative research type. Associative research is research that analyzes the relationship or effect of one or more variables on other variables (Sugiyono, 2007: 11). The population in this study were all employees at PT Adira Quantum Mataram Branch and sampled as many as 61 people. The sampling technique uses the Probability sampling technique. The method of data collection uses documentation and questionnaires in the form of questionnaires. The results showed that organizational commitment has an effect on turnover intention. The results of the analysis show that the Organizational Commitment variable test based on t count is 7,528 while the t table is 1.1672, the Organizational Commitment significantly influences employee turnover intention at PT. Adira Quantum Mataram Branch.*

*Keywords: Organizational Commitment, Turnover Intention*

## I. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, aset adalah harta atau kekayaan yang merupakan sumber ekonomi perusahaan yang diharapkan dapat memberikan keuntungan baik pada masa sekarang maupun masa yang akan datang. Ada beberapa aset penting dalam perusahaan, salah satu contohnya adalah karyawan/tenaga kerja, dimana karyawan adalah penggerak operasional perusahaan itu sendiri. Tanpa adanya karyawan/tenaga kerja tentunya operasional perusahaan dapat terganggu atau tidak optimal. Karyawan/tenaga kerja adalah aset yang berharga karena satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan atau ditiru seutuhnya oleh individu lain.

Penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan/tenaga kerja,terlebih karyawan tersebut merupakan karyawan yang berprestasi dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Berbagai cara dapat dilakukan oleh perusahaan agar karyawan tetap bertahan pada perusahaan diantaranya menjaga kepuasan kerja. Robbins (2001), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Selain kepuasan kerja perusahaan juga dapat menjaga karyawannya agar bertahan dan loyal yakni dengan cara menjaga komitmen organisasi, keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Yuyetta, 2002, p92).

Tingginya tingkat keluarnya karyawan dapat berakibat negatif pada suatu perusahaan. Hal ini mengakibatkan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Toly, 2001). Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. (Suwandi dan Indriantoro,1999).

Sehubungan dengan munculnya keinginan keluar karyawan (*turnover intention*), seorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan lebih produktif, dapat memberikan kontribusi sesuai dengan sasaran perusahaan pada umumnya memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan (Harter, Schmidt, dan Hayes, 2002). Begitu juga dengan komitmen organisasi memiliki, studi yang dilakukan oleh Igbaria dan Greenhaus (dalam Candra Wijayanti 2007) mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap *turnover intention*. Anis et al., (2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara signifikan bersama-sama berpengaruh negatif terhadap *turnover intensions*. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahman (2017) dengan judul penelitian “pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai Pada

Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh dominan pada kinerja pegawai.

Menurut Schwegker (2001); Mulki et al (2006) dalam Ridyan Budi (2011) menyatakan iklim organisasi yang baik akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. (Wayne, 1997 Meyer dan Allen, 1991 pada Hackett et al., 1994 dalam Andini 2006;hal 19) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi.

PT.Adira Quantum Cabang Mataram merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pembiayaan khusus kebutuhan rumah tangga dan elektronik. Hadir dikota Mataram sejak tahun 2007, yang awalnya hanya merupakan kantor unit/perwakilan akhirnya berkembang dan berdiri sendiri menjadi cabang pada tahun 2011. Seiring dengan perkembangannya dari sisi sumber daya manusia, yang awal berdiri jumlah karyawan hanya 17 orang mengalami peningkatan menjadi 155 orang. Tidak dapat dipungkiri seiring dengan perkembangannya diikuti pula dengan adanya pergantian karyawan hampir disetiap divisi yang ada, baik pergantian sesuai dengan keinginan sendiri maupun adanya permasalahan yang ditimbulkan oleh karyawan. sehingga karyawan yang bermasalah diberhentikan oleh pihak perusahaan.

Permasalahan yang ada khususnya dalam sumber daya manusia pada PT. Adira Quantum Mataram yakni tingginya tingkat keluar (*turnover*) karyawan. Semenjak berdirinya PT.Adira Quantum di Mataram, telah mengalami pergantian karyawan yang tinggi, seperti yang ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 1. Data Tingkat Turnover Karyawan PT. Adira Quantum Mataram Tahun 2016/2018

Keterangan	Tahun		
	2016	2017	2018
Masuk	25	37	55
Keluar	10	15	22
Jumlah Karyawan	125	148	155

Sumber : Divisi *Operation, Marketing, dan Colection* PT. Adira Quantum Mataram 2018

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Keluar pada PT.Adira Quantum Cabang Mataram”

### Rumusan Masalah

Apakah, komitmen organisasi, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keinginan karyawan (*turnover intention*) pada PT. Adira Quantum Mataram.

## **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial faktor komitmen organisasi dan terhadap keinginan keluar karyawan (*turnover intention*) pada PT. Adira Quantum Mataram.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian, dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang melakukan analisis hubungan atau pengaruh dari satu atau lebih variabel terhadap variabel lainnya (Sugiyono, 2007:11).

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Adira Quantum Mataram yang berjumlah 155 orang. Sesuai dengan perhitungan rumus Slovin maka diperoleh sampel sebanyak 61 orang. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability sampling*, maka dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *proportional stratified random sampling*.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dengan dokumentasi dan angket(kuisisioner).

### **Tehnik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel devenden dan keinginan keluar sebagai variable independen, sehingga alat analisis digunakan adalah model *Multiple Regression Analysis* (Regresi Linier Berganda) dengan metode *back-ward*.

$$Y_1 = b_0 + b_1X_1 + \dots + e$$

Keterangan :

Y = Keinginan Keluar ( *Turnover Intention*)

X1 = Komitmen Organisasi

b<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1</sub> .... b<sub>5</sub> = Koefisien regresi

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis Data**

#### **1. Uji Validitas**

Validitas dimaksudkan untuk menyatakan sejauh mana data yang tertampung pada suatu kuesioner akan mengukur variabel yang ingin diukur dalam bentuk validitas konstruk. Dalam hal ini peneliti akan mengukur mengenai variabel komitmen organisasi, dan keinginan keluar karyawan pada PT. Adira Quantum cabang Mataram. Berdasarkan tabel hasil uji validitas masing-masing

variabel dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan dari kedua variabel yang dianalisis.

**Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas Turnover Intention (Y)**

Item	Koefisien Korelasi/ r Hitung	R tabel/r kritis	Keterangan
Y1	0.801	0.256	Valid
Y2	0.791	0.256	Valid
Y3	0.792	0.256	Valid
Y4	0.878	0.256	Valid
Y5	0.833	0.256	Valid
Y6	0.854	0.256	Valid
Y7	0.877	0.256	Valid
Y8	0.822	0.256	Valid
Y9	0.612	0.256	Valid

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 2)

**Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1)**

Item	Koefisien Korelasi/ r Hitung	R tabel/r kritis	Keterangan
X1.1	0.806	0.256	Valid
X1.2	0.734	0.256	Valid
X1.3	0.759	0.256	Valid
X1.4	0.838	0.256	Valid
X1.5	0.609	0.256	Valid
X1.6	0.723	0.256	Valid
X1.7	0.802	0.256	Valid
X1.8	0.801	0.256	Valid
X1.9	0.699	0.256	Valid
X1.10	0.578	0.256	Valid
X1.11	0.551	0.256	Valid
X1.12	0.470	0.256	Valid
X1.13	0.734	0.256	Valid
X1.14	0.587	0.256	Valid
X1.15	0.621	0.256	Valid

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 2)

## 2. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana dilakukan dalam rangka uji model untuk mengetahui apakah faktor, komitmen organisasi, stress kerja, iklim organisasi berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan pada PT. Adira Quantum cabang Mataram dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows*. Setelah dilakukan pengolahan data dengan program *SPSS* diperoleh pada tabel berikut :

**Tabel. 4. Data Unstandardized Coefficients, Standar Coefficients, t hitung dan Significant Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.593	.723		.820	.416
x2	-.866	.115	-.722	-7.528	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Lampiran 3

Selanjutnya dari hasil analisa dengan menggunakan program *SPSS* versi 16.00 *For Windows* dalam Tabel 4.4.3. tersebut dapat dibuatkan persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 - b_1X_1 + e$$

$$Y = 0.593 - 0.866 X_1 + e$$

Model regresi diatas dapat diketahui arah dan pengaruh masing variabel idenpenden terhadap variabel dependen yang dapat bermakna mempunyai arah pengaruh yang memberikan peningkatan ataupun yang memberikan pengaruh penurunan. Arah hubungan ini dilihat berdasarkan koefisien regresi hasil uji regresi pada masing masing variabel.

### 1. Komitmen organisasi (X1)

Variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar karyawan (Y), hal ini terlihat pada koefisien regresi, artinya komitmen yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Adira Quantum cabang Mataram yakni rendah. Uji statistik menunjukkan t hitung komitmen lebih besar dari t tabel ( $t \text{ hitung } 7.528 > 1.672$  dan taraf signifikan lebih kecil dari 5% yakni 0.000. Artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan yang sangat tinggi. Ini menandakan tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan rendah dan berpengaruh untuk meningkatkan rasa keinginan keluar karyawan tersebut.

### 3. Koefisiens Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk memperjelas variasi pengaruh variabel komitmen organisasi, terhadap perkembangan variabel dependent (variabel keinginan keluar) pada karyawan PT. Adira Quantum cabang Mataram.

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda dan Determinasi Model Summary(b)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 <sup>a</sup>	.555	.531	.24220

a. Predictors: (Constant), x1

b. Dependent Variable: y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.555	23.660	3	57	.000	1.909

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel diatas bahwa hubungan antara variabel, komitmen organisasi (X1), dengan variabel keinginan keluar karyawan (Y) adalah kuat dan positif, hal ini dibuktikan dengan R sebesar 0.745. Kemudian koefisien determinasi berganda atau R<sup>2</sup> sebesar 0.555 yang memberikan makna bahwa pengaruh dari variabel komitmen organisasi (X1), secara bersama sama atau simultan terhadap keinginan keluar karyawan (Y) pada PT. Adira Quantum cabang Mataram adalah besar yaitu 55,50 persen, sedangkan sisanya 44,50 persen variasi didalam keinginan keluar karyawan pada PT. Adira Quantum cabang Mataram dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini (*disturbance variable / error term*).

#### 4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial faktor komitmen organisasi (X1), terhadap keinginan keluar karyawan (Y) pada PT. Adira Quantum cabang Mataram. Dalam pengujian ini dilakukan dengan uji t tes dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel sebagaimana hasil perhitungan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 6. Koefisien dan hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.593	.723		.820	.416
	X1	-.866	.115	-.722	-7.528	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Lampiran 3

Dasar pengambil keputusan untuk pengujian hipotesis (uji t atau uji parsial) digunakan nilai probabilitas (sig t) dengan kriteria apabila sig t > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara

nyata. Apabila  $\text{sig } t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 4.5.2 tersebut diatas bahwa komitmen organisasi variabel yang memiliki nilai  $t$  hitung yaitu 7.528 yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel dengan  $\alpha$  0.05 persen = 1.672 ( **$t$  hitung 7.528  $t$  tabel 1.672**). Berdasarkan kenyataan tersebut, maka komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan keluar karyawan, dengan kata lain hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan keluar karyawan pada PT. Adira Quantum cabang Mataram.

#### **IV. PENUTUP**

##### **Simpulan**

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*). Hasil analisis menunjukkan bahwa uji variable komitmen organisasi berdasarkan  $t$  hitung sebesar 7.528 sedangkan  $t$  table 1.1672, maka komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan (*turnover intention*) pada PT. Adira Quantum Cabang Mataram.

##### **Saran**

1. Dalam upaya menurunkan tingkat keinginan keluar karyawan pada PT. Adira Quantum Cabang Mataram, maka disarankan kepada pimpinan Adira Quantum Cabang Mataram untuk senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang sangat potensial yang dapat meningkatkan keinginan keluar karyawan yang meliputi komitmen organisasi keadilan kompensasi, kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan cara merancang kembali strategi dalam pemberian kompensasi dengan dukungan sumber daya manusia yang ada, sistem manajemen yang sesuai untuk meningkatkan rasa keadilan dalam kompensasi yang dapat mempengaruhi keinginan keluar karyawan.
2. Disarankan juga kepada pimpinan PT. Adira Quantum Cabang Mataram untuk lebih memperhatikan keadaan atau situasi yang terjadi selama karyawan melaksanakan aktivitas bekerja berlangsung. Hal-hal yang menyangkut tentang interaksi antar sesama karyawan, interaksi karyawan tersebut dengan pekerjaannya. Hal ini berguna untuk mengetahui apakah karyawan tersebut sudah terjalin hubungan yang positif antar karyawan, untuk mengetahui pekerjaan tersebut apakah sudah sesuai dengan harapan karyawan tersebut. Jika karyawan tersebut sudah merasa sesuai dengan harapannya, baik dari segi komitmen organisasi, keadilan, kepuasan kerja dan iklim organisasi, ini berguna untuk mengurangi adanya suasana yang kurang menyenangkan sehingga keinginan keluar karyawan dapat menurun.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita, 2006. "*Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*". Univesitas Diponegoro, Semarang.
- Anis K, Indah, M. Noor Ardiansah & Sutapa, 2003, *Pengaruh Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah)*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.4 No. 2, Juli, pp. 141-152.
- Arianto, Agus Toly. 2001,"*Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi TurnoverIntention pada Staff Kantor Akuntan Publik*", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, halaman 102-125
- Budi, Kurniawan, Ridyan, 2011. "*Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar Karyawan PT Bank Ina Cabang Surabaya*". Universitas airangga. Surabaya.
- Effendi, 2011, *Penelitian Mengenai Stress Kerja Karyawan Pada Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia*, Jakarta.
- Feny Candra Wijayanti, 2007,*Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Intensi Keluar) Dari Suatu Organisasi Pada Perawat Di RSI Hidayatullah*" Yogyakarta.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). *Business unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A Meta-analysis*. Journal of Applied Psychology. 87(2), 268-279.
- Hersusdadikawati Endang, 2005. "*Pengaruh Kepuasan atas Gaji Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Kerja, Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi empiris pada Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Jawa Tengah)*". FE UNDIP. Semarang.
- Margitama , Branita Sandhini dengan judul penelitiannya "*Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT.Intraco Adhitama* di Surabaya.
- Rahman, Wahyudin. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai*. Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR, Volume 1 Nomor 1, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. hal. 1-19
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Suwandi, dan Nur Indriantoro. (1999). *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol.2 No.2, halaman 173-195.
- Yuyetta, Etna Nur Afri, 2002, "*Pengaruh Tindakan Supervisi dan Persepsi Kewajaran Upah serta Promosi terhadap Keinginan Berpindah Akuntan Publik Yunior di Indonesia*", Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis. Halaman 92-104.