

KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION

Avinda Ainun Jariyah¹, Ika Korika Swasti²
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur^{1,2}
avindaainuns@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan guna menganalisa pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Lantikya. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Data penelitiannya berupa data primer. Populasi penelitian diambil dari karyawan CV. Lantikya sejumlah 121 orang, dan sampel yang diambil sebesar 55 orang, yang penentuannya berdasarkan teknik *proporsional random sampling*. Dalam penelitian ini penentuan sample berdasarkan lokasi toko tempat penelitian. Teknik pengumpulan datanya dengan kuisisioner. Metode analisis data penelitian yaitu *Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan, a) komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* yang ditunjukkan dengan *path coefficients* bernilai -0,262, dan *t-statistics* bernilai 2,021 > 1,96, artinya signifikan; b) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* yang ditunjukkan dengan *path coefficients* bernilai -0,266, dan *t-statistics* bernilai 2,143 > 1,96, artinya signifikan. Simpulan, tingkat komitmen organisasi yang tinggi dapat memberi kontribusi yang nyata dalam mengurangi tingkat *turnover intention* pada CV. Lantikya. Serta, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memberi kontribusi yang nyata dalam mengurangi tingkat *turnover intention* pada CV. Lantikya.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of organizational commitment and job satisfaction on turnover intention at CV. Her appointment. This research method is descriptive quantitative. The research data is in the form of primary data. The research population was taken from employees of CV. The number of appointments was 121 people, and the sample taken was 55 people, the determination of which was based on a proportional random sampling technique. In this study, the determination of the sample was based on the location of the shop where the research was conducted. The data collection technique is using a questionnaire. The research data analysis method is Partial Least Square. The results of the study show, a) organizational commitment has a negative effect on Turnover Intention as indicated by path coefficients with a value of -0.262, and t-statistics with a value of 2.021 > 1.96, which means it is significant; b) job satisfaction has a negative effect on Turnover Intention as indicated by the path coefficients worth -0.266, and t-statistics worth 2.143 > 1.96, meaning it is significant. In conclusion, a high level of organizational commitment can make a real contribution in reducing the level of turnover intention in CV. Her appointment. Also, a high level of job satisfaction can make a real contribution in reducing the level of turnover intention in CV. Her appointment.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) termasuk unsur krusial untuk menjalankan operasional suatu perusahaan. SDM yang berkompeten dapat membantu perusahaan guna mencapai tujuannya. Maka dari itu, perusahaan harus mampu mengembangkan SDM miliknya secara optimal (Nasution, 2017). Seiring dengan perkembangan perusahaan, maka semakin banyak masalah yang muncul terkait dengan sumber daya manusia. Masalah ini dapat disebabkan oleh hal-hal seperti perbedaan jabatan, tanggung jawab dan perbedaan pendapat dari tiap anggota perusahaan. Hal ini dapat menjadi sumber konflik yang mengancam kemajuan suatu perusahaan. Dampak yang ditimbulkan diantaranya karyawan melakukan mogok kerja, tingkat keterlambatan hingga ketidakhadiran yang tinggi, hingga tingkat *turnover* yang meningkat.

Fenomena *turnover intention* ini sangat tidak diharapkan oleh kebanyakan perusahaan karena dapat menimbulkan kerugian. *Turnover intention* dalam suatu perusahaan mengakibatkan adanya kekosongan jabatan sehingga mengganggu proses pengembangan organisasi. Akibatnya, perusahaan perlu menambah biaya dan waktu untuk merekrut, memilih, dan melatih pegawai baru (Dewi, 2019)

Saat ini fenomena *turnover intention* menjadi persoalan yang krusial bagi sebagian perusahaan, salah satunya dialami oleh CV. Lantikya sebagai usaha dagang di bidang penjualan alat tulis dan mainan anak-anak. Perusahaan ini memiliki 7 cabang yang tersebar di Jombang dan Bojonegoro dan saat ini sedang mengalami suatu permasalahan yaitu tingginya arus keluar masuk karyawan setiap tahunnya. Kondisi ini mengganggu sehingga dapat mempengaruhi proses perkembangan perusahaan dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang ada.

Turnover intention dapat disebabkan oleh beberapa hal, antara lain stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya (Sutanto & Gunawan, 2013). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui penyebab karyawan meninggalkan tempat kerjanya. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja telah terbukti berpengaruh pada *turnover intention* (Parwita et al., 2019). Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian untuk mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

KAJIAN TEORI

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yaitu sikap individu yang berkeinginan untuk menjadi bagian organisasi, melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya, dan senantiasa menjaga nama baik organisasi (Triatna, 2016). Semakin tinggi tingkat komitmen karyawan kepada pekerjaannya, maka akan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam berorganisasi dan selalu berusaha tetap menjadi bagian didalamnya (Nurleni et al., 2020). Tingginya komitmen organisasi individu maka dapat meminimalisir *turnover intention* karyawan (Parwita et al., 2019).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikis individu yang memberikan kesenangan atas pekerjaan yang dilakukannya di tempat kerja, sebab terpenuhinya kebutuhan secara memadai (Nabawi, 2019). Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Semakin meningkatnya kepuasan kerja, maka intensitas *turnover* akan menurun (Pramudika et al., 2017). Kepuasan dapat diperoleh melalui rasa bangga, puas, dan keberhasilan menyelesaikan pekerjaan di lingkungan kerja (Irbayuni, 2012).

Turnover Intention

Turnover Intention ialah keputusan yang dibuat oleh individu untuk keluar dari pekerjaannya, sehingga pihak perusahaan harus segera mencari penggantinya. Hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap perusahaan, sebab banyak dari karyawannya mengundurkan diri, terlebih karyawan yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan (Widiawati et al., 2017). Perusahaan juga harus mengeluarkan biaya untuk prose seleksi, rekrutmen, dan pelatihan anggota baru (Sabardini, 2022).

METODE PENELITIAN

Variabel pada penelitian ini yaitu, a) komitmen organisasi dengan indikator berupa ambisi karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan; b) kepuasan kerja dengan indikator berupa kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan,

kepuasan terhadap atasan, dan rekan kerja; c) *turnover Intention* dengan indikator berupa pikiran untuk keluar dari perusahaan, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.

Populasi karyawan kantor di CV. Lantikya berjumlah 121 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipilih peneliti yakni *proporsional random sampling*, adalah cara untuk mengambil sampel penelitian secara acak tanpa melihat tingkatannya di populasi tersebut. Penentuan sampel penelitian berdasarkan lokasi toko tempat penelitian. Sampel penelitian berjumlah 55 orang karyawan CV. Lantikya.

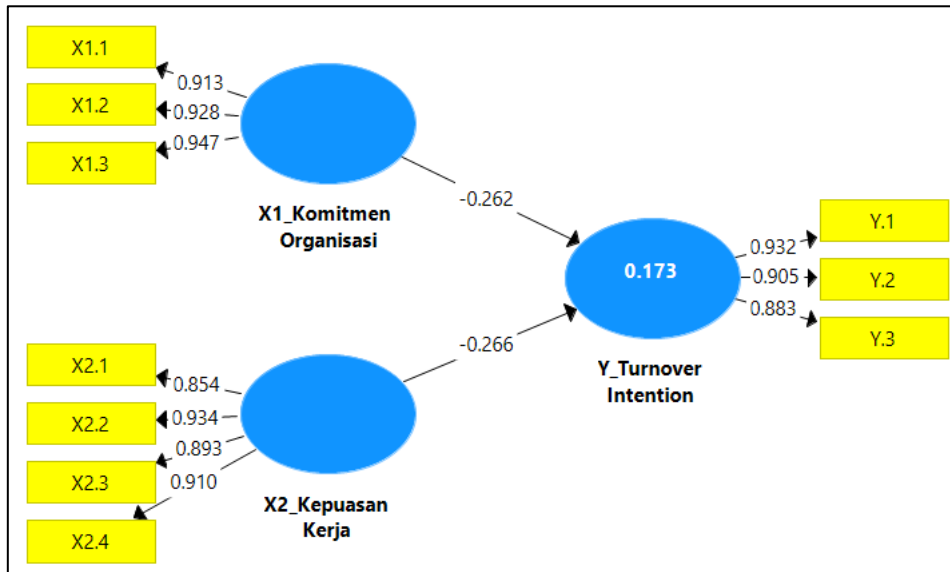
Jenis datanya berupa data primer, yang didapatkan dari jawaban responden mengenai pengaruh komitmen organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y). Jawaban para responden diperoleh dari penyebaran kuisioner. Metode pengumpulan datanya secara kuisioner, yaitu cara mengumpulkan data melalui pembagian lembar pertanyaan kepada reponden. Metode analisis datanya yakni PLS (*Partial Least Square*), yaitu cara guna menganalisis data yang dilandaskan pada beberapa asumsi.

HASIL PENELITIAN

Karyawan CV. Lantikya sejumlah 55 orang dijadikan sebagai responden penelitian, yang ditentukan berdasarkan metode proporsional random sampling, yang merupakan pengambilan sampel berdasarkan lokasi. Responden didominasi oleh karyawan perempuan dengan persentase sejumlah 61,8 %, hal tersebut dikarenakan tenaga perempuan di bidang perusahaan retail lebih mendominasi karena berhubungan dengan pelayanan pelanggan. Usia responden didominasi 20 - 25 tahun yaitu sebanyak 38 responden, dikarenakan pada usia antara 20 - 25 tahun karyawan masih produktif dan pekerjaan ini membutuhkan mobilitas yang tinggi. Karyawan paling banyak yang berasal dari tingkat pendidikan SMA dengan persentasi sebesar 89,1 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingginya minat kerja pada lulusan SMA untuk dapat langsung memasuki dunia kerja. Karyawan yang berada di perusahaan ini paling banyak berusia 1 - < 2 tahun kerja.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian PLS ditunjukkan pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Pengujian PLS
 Sumber: Output SmartPLS 3.0 (2022)

Gambar di atas menunjukkan besaran nilai *loading factor* yang berada di antara variabel dan indikatornya, selain itu dapat dilihat koefisien jalur ada di atas garis panah diantara variabel bebas dan terikat. Besaran nilai R-Square juga terlihat berada dalam lingkaran variabel *Turnover Intention*.

Hasil pengujian hipotesis dilihat berdasarkan nilai koefisien dan nilai *t-statistics* pada Tabel 1 di bawah:

Tabel 1.
Pengujian Hipotesis

	<i>Path Coefficient (O)</i>	<i>T Statistik (IO/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X1_Komitmen Organisasi -> Y_Turnover Intention	-0,262	2,021	0,044
X2_Kepuasan Kerja -> Y_Turnover Intention	-0,266	2,143	0,033

Sumber: Output SmartPLS 3.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 1 dapat ditarik makna sebagai berikut, a) komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada CV. Lantiknya diterima, yang ditunjukkan dengan *path coefficients* bernilai -0,262, dan *t-statistics* bernilai 2,021 > 1,96, artinya signifikan; b) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap

Turnover Intention pada CV. Lantikya dapat diterima, yang ditunjukkan dengan *path coefficients* bernilai -0,266, dan t-statistics bernilai 2,143 > 1,96, artinya signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Dapat dinyatakan bahwa meningkatnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki individu, maka *turnover intention* akan menurun.

Hasil ini selaras dengan hasil kajian dari Parwita et al., (2019), bahwa komitmen organisasi berdampak negatif pada *turnover intention* secara signifikan. Artinya, komitmen organisasi individu dapat menurunkan *turnover intention*. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi akan menunjukkan keaktifannya untuk terlibat langsung dalam kegiatan perusahaan guna mencapai kesuksesan. Tingginya komitmen individu ini dapat memperkecil kemungkinan ia berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Tingkat komitmen karyawan dapat berdampak pada pengembangan karir karyawan, tingkat absensi, kinerja organisasi hingga *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Dinyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki individu, maka *turnover intention* akan menurun.

Hasil ini didukung oleh hasil kajian dari Pramudika et al., (2017), bahwa kepuasan kerja berdampak negatif pada *turnover intention*. Dengan demikian, kepuasan kerja individu yang tinggi akan meminimalisir *turnover intention*. *Turnover Intention* akan menurun apabila individu mendapatkan kepuasan dalam beberapa hal seperti gaji yang mencukupi, pekerjaan tersebut, teman kerja, dan adanya kenaikan jabatan. Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Individu yang memiliki rasa puas atas pekerjaannya maka akan mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut membuat produktivitas karyawan semakin meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan serta pembahasan hasil terdahulu, diperoleh kesimpulan sebagaimana: (1) tingkat komitmen organisasi yang tinggi dapat memberi kontribusi yang nyata dalam mengurangi tingkat *turnover intention* pada CV. Lantikya; (2) tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memberi kontribusi yang nyata dalam mengurangi tingkat *turnover intention* pada CV. Lantikya; (3) kepuasan kerja menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Maka, diharapkan perusahaan dapat melakukan pembagian tugas sesuai dengan posisi karyawan, agar karyawan dapat lebih fokus dengan pekerjaannya. Pimpinan perusahaan juga dapat memberi perhatian lebih dengan cara mendengarkan pendapat yang diberikan karyawan; (4) komitmen organisasi dapat ditingkatkan melalui kebanggaan karyawan kantor terhadap perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan kebanggaan karyawan dengan cara melakukan komunikasi dua arah serta memberi jaminan keamanan dan imbalan yang sesuai agar kesejahteraan karyawan dapat terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, N. K. C. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Nusa Penida Beach Inn. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 527-537. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20147>
- Irbayuni, S. (2012). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Neo-Bis*, 6(1), 76-87. <https://doi.org/10.21107/nbs.v6i1.555>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407-428. https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal_Mix/article/view/1981
- Nurleni, S., Sunarya, E., & Z., F. M. (2020). Peran Job Insecurity dan Job Satisfaction terhadap Komitmen Organisasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(2), 226-235. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i2.695>
- Parwita, G., Adriani, N., & Ayu, N. (2019). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruh terhadap Turnover Intention. *Forum Manajemen*, 17(2), 87-96. <https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/334>
- Pramudika, C., Yulianeu, Y., Fathoni, A., & Rakanita, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Karyawan Belle View Hotel Semarang). *Journal of Management*, 3(3), 1-6. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/641/622>

- Sabardini, S. E. (2022). Menguji Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi antara Ketidakamanan Kerja dan Turnover Intention. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 11(2), 239–252. <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v11i2.904>
- Sutanto, E. ., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88. http://repository.petra.ac.id/17073/1/6_Eddy_M._Sutanto.pdf
- Triatna, C. (2016). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Widiawati, F., Amboingtyas, D., Rakanita, A., & Warso, M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3), 1-10. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/715/696>