

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. KOPERASI TELEKOMUNIKASI SELULER DENPASAR

I Putu Revadio Pratama Putra, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, 2) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, 3) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di Jl Cokroaminoto, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali yaitu PT. Koperasi Telekomunikasi Seluler. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 30 orang. Pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner yang menggunakan skala 5 poin untuk mengukur 12 indikator. Teknik analisis data adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari analisis linier berganda diperoleh persamaan $Y = 34,190 - 1,005X_1 - 0,33X_2$ dari persamaan garis regresi linier berganda yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Koperasi Telekomunikasi Seluler Denpasar.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

Penanganan perilaku individu dalam organisasi seperti kinerja, komitmen, kepuasan kerja adalah sangat penting karena semua itu terkait dengan penanganan sumberdaya manusia oleh organisasi. Robbins (1996), telah mengembangkan suatu model umum perilaku organisasi untuk mengklasifikasikan tingkat pergantian karyawan (*turnover*) sebagai variabel dependent untuk mencerminkan determinan kritis dari keefektifan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi, disamping kepuasan kerja (*job satisfaction*), produktifitas (*productivity*), dan kemangkiran (*absenteeisme*).

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi (Mowday, Porter & Steers, 1982 dalam Vandenberg, 1992). Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belongin*) baik individu terhadap organisasi. Ham et al. (1979); Angle and Jerry (1983); Pierce and Dunham (1987), memperlihatkan hubungan yang negative antara komitmen organisasi dengan kemangkiran dan tingkat keinginan berpindah kerja (*turnover intention*). Lebih lanjut Mowday et al. (1982), melaporkan bahwa komitmen organisasional individu merupakan indikator yang lebih baik untuk niat berpindah kerja karyawan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) individu harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan individu dapat meningkat menggambarkan kepuasan kerja sebagai “memiliki sikap positif terhadap pekerjaan individu.” Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dibagi menjadi beberapa kategori, seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atau usaha, manajemen idiologi dan nilai-nilai, faktor-faktor

pandangan pekerjaan dan mutu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lee and Mowday (1987) dan Tett and Meyer (1993), mengungkapkan adanya hubungan yang moderat antara kepuasan kerjadengan *turnover* karyawan. Hal ini didukung oleh Brayfield and Crockett (1977) dan Mobley et al. (1979), yang melaporkan bahwa kepuasan kerja dihubungkan secara negative dengan *turnover* karyawan. Koperasi Telekomunikasi Seluler merupakan gabungan dari 14 koperasi yang ada di Regional dan Grapari telkomsel. PT Koperasi Telekomunikasi seluler Denpasar berlokasi di JL. Cokroaminoto no 99x Ubung, Denpasar. Koperasi mempunyai permasalahan yang tinggi mengenai tingkat *turn over* karyawan, sehingga dibutuhkan penelitian yang lebih mendalam mengenai hal tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Koperasi Telekomunikasi Seluler Denpasar.

KAJIAN LITERATUR

Turn Over Intention

Harnoto (dalam Nasution, 2009) mengatakan bahwa intensi *turnover* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Mobley (1986) seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Setiap individu yang memasuki suatu organisasi kerja membawa sejumlah harapan dalam dirinya, misalnya tentang upah, status, pekerjaan, lingkungan sosial, dan pengembangan dirinya

Komitmen Organisasi

Mottaz (1988) menyatakan bahwa komitmen organisasi terkait dengan identifikasi, Misalnya komitmen seseorang terhadap organisasi adalah respon afektif (sikap) yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja yang menghubungkan atau menempel individu kepada organisasi. Robbins dalam Masbow (2009) memandang komitmen sebagai salah satu sikap kerja karena merupakan refleksi dari perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat individu tersebut bekerja. Swailes dalam James Boles *et al.* (2007) memaparkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan perasaan positif terhadap organisasi dan nilainya. Pada dasarnya, mengukur komitmen organisasi adalah penilaian kesesuaian antara nilai-nilai sendiri individu dan keyakinan dan organisasi.

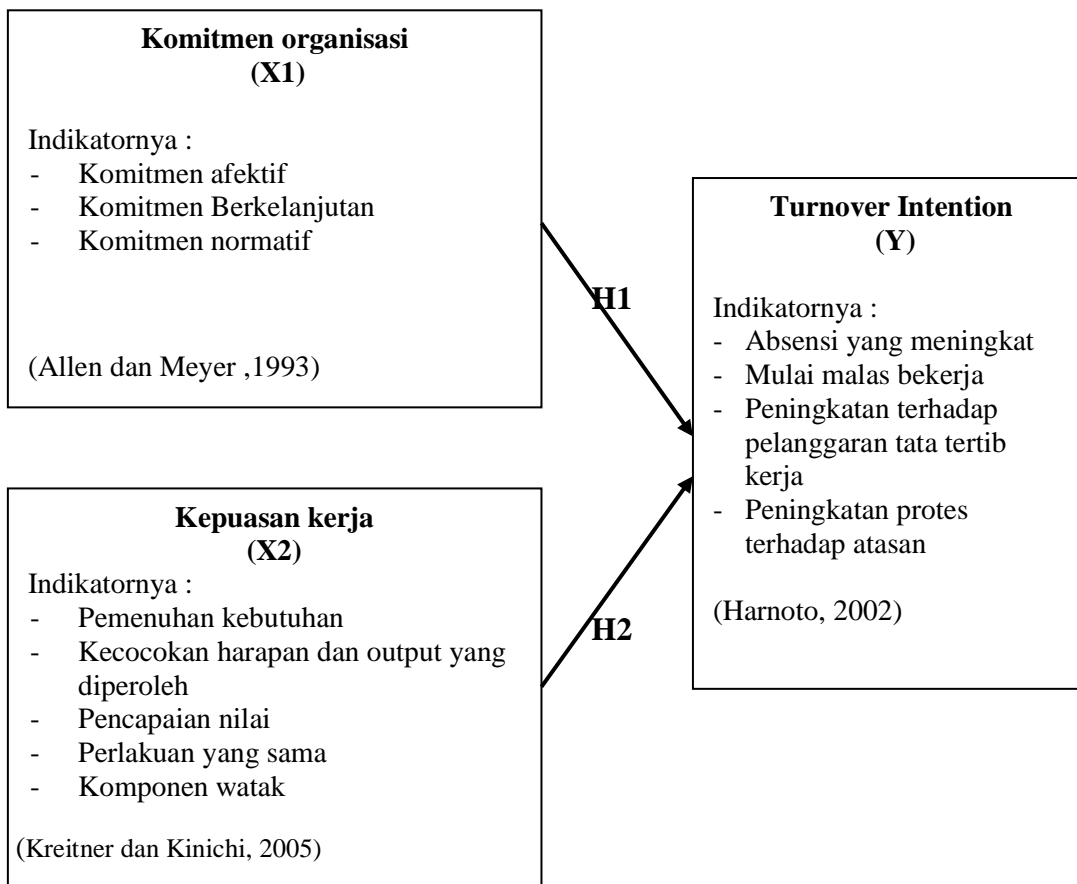
Kepuasan Kerja

Furnham *et al.* (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana mereka merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Sopiah (2008) memaparkan beberapa pengertian kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

METODE PENELITIAN

Pengambilan Sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Penentuan responden mengacu pada pendapat Djarwanto dan Pangestu Subagyo (2005:170) yang menyatakan apabila populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sebagai sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Karena dalam penelitian ini jumlah karyawan pada PT. Koperasi Telekomunikasi Seluler Denpasar 30 orang dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang sebagai responden dengan catatan pimpinan tidak dijadikan responden. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, analisis determinasi dan Uji t.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS



Hipotesis penelitian

Dari bagan di atas dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut :

- H1) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Koperasi Telekomunikasi Seluler Denpasar.
- H2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Koperasi Telekomunikasi Seluler Denpasar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,190	4,258		8,030	,000
	Komitmen organisasi	-1,005	,216	-,663	-4,649	,000
	Kepuasan kerja	-,335	,143	-,335	-2,347	,027

a. Dependent Variable: Turnover intention

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 34,190 - 1,005X_1 - 0,335X_2$ dari persamaan garis regresi linear berganda ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Koperasi Telekomunikasi Seluler Denpasar

Nilai koefisien korelasi sebesar $R = 0,685$. Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan menurut Sugiyono (2010), maka koefisien korelasi $0,685$ terletak antara $0,6-0,8$ yang berarti terdapat korelasi yang kuat, ini berarti bahwa pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan *turnover intention* (Y) adalah kuat.

Koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2 = 0,470$) ini berarti pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 47%

Hubungan komitmen organisasi dengan *turnover intention*

Uji t – test antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* karyawan nilai $t_{\text{hitung}} = -4,649$ dibandingkan dengan nilai $t_{\text{tabel}} = -1,6$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan kepuasan kerja (X_2) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ($\alpha = 5\%$), maka komitmen organisasi (X_1) berpengaruh negatif yang signifikan/nyata terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention*

Uji t-test antara kepuasan kerjadengan turnover intention karyawan nilai $t_{\text{hitung}} = -2,347$ dibandingkan dengan nilai $t_{\text{tabel}} = -1,6$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan komitmen organisasi (X_1) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ($\alpha = 5\%$), kepuasan kerja (X_2) berpengaruh negatif yang signifikan/nyata terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

KESIMPULAN

Hasil pengujian secara empiris membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention*, begitu sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin tinggi *turnover intention*. Hasil pengujian secara empiris membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin

tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention*, begitu sebaliknya semakin buruk kepuasan kerja semakin tinggi *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. (1987), "Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 72, halaman 382-386.
- Allen, Natalie J dan Meyer, John P. 1990. The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, Vol 63. pp 1 – 18
- Azeem, Syed Mohammad. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman, *Scientific Research*, Vol 1. pp 295 – 299
- Chan, Sow Hup. 2006. Organizational identification and commitment of members of a human development organization, *Journal of Management Development*, Vol 25, Iss 3. pp 249 – 268
- Chiun Lo, May dan Ramayah, T. 2011. Mentoring and job satisfaction in Malaysian SMEs, *Journal of Management Development*, Vol 30, Iss 4. pp 427 – 440
- Crow S, Matthew., Lee, Chang-Bae., Joo, Jae-Jin. 2012. Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol 35, No 2. pp 402-423
- Darwish A. Yousef. 2000. Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting, *Personnel Review*, Vol 29 Iss: 5 pp.567 – 592
- Donna McNeese, Smith. 1996. Increasing Employee, Job Satisfaction And Organizational Commitment, *Journal Of Healthcare Management*, Summer 41, No 2. pp 160 – 175
- Edomi E. Esharenana dan Eruvwe Ufuoma. 2004. Staf discipline in Nigerian University Libraries, *Library Management*, Vol.25. pp 223-229
- English, Brian., Morrison, David., Chalon, Christopher. 2010. Moderator effects of organizational tenure on the relationship between psychological climate and affective commitment, *Journal of Management Development*, Vol 29, Iss 4. pp 394 – 408
- Gregson, T., 1992, "An Investigation of The Causal Ordering of Job Satisfaction and
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Gilder, Dick de. 2003. Commitment, trust and work behavior The case of contingent workers, *Personnel Review*, Vol 32, No 5. pp. 588 - 604

- Gouzali, Saydam. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Gunlu, Ebru., Aksarayli, Mehmet., Sahin Perçin, Nilüfer. 2010. Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol 22, Iss 5. pp 693 – 717
- Haarr N, Robin. 1997. “They’re making a bad name for department”: Exploring the link between organizational commitment and police occupational deviance in a police patrol bureau, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol 20, Iss: 4. pp 786 – 812
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Henry, Simamora. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Irawati, Dwidan Mustakim, Noor. Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang
- Johan, Rita. 2002. Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan, *Jurnal Pendidikan Penabur*, No.01
- Luthans, F., 1995, *Organizational Behaviour*, Mc. Graw-Hill
- Lange, Thomas. 2008. Attitudes, attributes and institutions determining job satisfaction in Central and Eastern Europe, *Employee Relations*, Vol 31, No 1. pp. 81 - 97
- Maryadi. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang, *JMP*, Volume 1, Nomor 2
- Munandar ,A.S.(2001) Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : Universitas Indonesia (*UI press*)
- Meyer, John P., Stanley, David J., Herscovitch, Lynne., and Topolnytsky, Laryssa. 2002. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, *Journal of Vocational Behaviour*, Vol 6. Pp. 20 -52
- Mowday, Porter & Steers, 1982 dalam Vandenberg, 1992. The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment
- Novliadi, P. 2007. Intensi *Turnover* Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. *Makalah* : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU
- Nasution, W. A. 2009. Jurnal Mandiri, Volume 4, Nomor 2 - Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap intensi turnover pada call center telkomsel di Medan. Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol 3, No 6. Hal 1 – 25
- Robbins, Stephen P., 1996, *Organizational Behavior: Concepts, Controversies Applications*. A Simon and Schuter Company
- Ridwan, KuncoroEngkosAchmad. 2010. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cetakan Pertama. Bandung :Alfabeta.
- Rowden W, Robert. 2000. The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol 21, Iss 1. pp 30 – 35
- Siagian, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Akasara Indonesia
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sukirman. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. BINTRATEX Semarang, ISSN : 1979 – 6889
- Susilo, Martoyo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana.