

Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover pegawai

Syamsir¹, Rahmat Hidayat^{2✉}

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan

Article info

Corresponding author:
Rahmat Hidayat
arjuna1214@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction on intention turnover. This research was conducted on 48 honorary employees of Polytechnic X in Medan, the variables observed in this study consisted of organizational commitment, job satisfaction, and intention turnover. Data were collected by distributing questionnaires and literature study, questionnaires were developed from indicators of each variable that became observations. The data test was conducted with validity and reliability, while the data analysis used multiple linear regression, with hypothesis testing using the coefficient of determination, simultaneous test, and partial test. The results of this study indicate that organizational commitment and job satisfaction do not affect the intention of turnover of honorary employees of Polytechnic X in Medan.

Keywords: organizational commitment; job satisfaction; intention turnover

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover. Penelitian ini dilakukan pada 48 orang pegawai honorer Politeknik X di Medan, variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari komitmen organisasi, kepuasan kerja dan intention turnover. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisioner dan studi pustaka, kuisioner dikembangkan dari indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda, dengan uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh intention turnover pegawai honorer Politeknik X di Medan.

Kata kunci: komitmen organisasi; kepuasan kerja; intention turnover

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam sebuah industri yang harus mampu menjaga kualitas pelayanan pada konsumen agar tidak ditinggalkan. Kualitas pelayanan kepada konsumen sangat ditentukan oleh kualitas karyawan. Oleh karena itu organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal (Sinaga & Hidayat, 2020) dan setiap karyawan tentu tidak bisa hanya menjadi penonton saja, namun harus menjadi pemeran utama untuk perubahan tersebut (Hidayat et al., 2018). Intention turnover (keluar-masuk karyawan) merupakan suatu fenomena yang sering terjadi dalam sebuah industri, baik dilakukan secara sukarela maupun tidak sukarela. Komitmen organisasi merupakan hal yang cukup mendasar dan harus dimiliki oleh setiap pekerja. Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi. Begitu pula halnya dengan kepuasan kerja yang merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan dari mana karyawan memandang pekerjaannya, karena untuk

menciptakan kepuasan kerja dalam diri karyawan, perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhinya (Hidayat, 2015).

Beberapa studi yang sudah dilakukan menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap intention turnover (Setiyanto & Hidayati, 2017) melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi dapat berpengaruh terhadap penurunan intention turnover (Lee et al., 2012). Studi lainnya menyatakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap intention turnover (Widyadmono, 2015) (Firdaus & Lusiana, 2020).

Survey awal di objek penelitian mengidentifikasi beberapa persoalan, salah satunya yaitu intention turnover. Perilaku niat untuk tetap atau meninggalkan organisasi secara konsisten oleh karyawan sangat mempengaruhi produktivitas dari organisasi itu sendiri. Hal ini dikarenakan banyaknya kekosongan jabatan sehingga pekerjaan yang ditinggalkan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk diselesaikan.

Metode penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 48 orang pegawai honorer Politeknik X di Medan, variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari komitmen organisasi, kepuasan kerja dan intention turnover. Indikator variabel komitmen organisasi terdiri dari penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berusaha keras demi organisasi, dan memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi. Untuk variabel kepuasan kerja indikatornya terdiri dari pembayaran, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi pekerjaan, kepenyelaaan. Sedangkan untuk variabel kinerja intention turnover indikatornya terdiri dari telat masuk, tidak hadir rapat/kegiatan, kinerja menurun. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisioner dan studi pustaka, kuisioner dikembangkan dari indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda, dengan uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial.

Hasil dan diskusi

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	38	79
2	Perempuan	10	21
	Total	48	100

Dari tabel diatas terlihat bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, ini disebabkan karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Instruktur praktik	16	33
2	Staf	32	67
	Total	48	100

Dari tabel diatas terlihat bahwa jumlah responden staf lebih banyak dibandingkan instruktur praktik, ini disebabkan pegawai honorer Politeknik X di Medan lebih banyak staf dibandingkan instruktur praktik.

1. Uji validitas dan reliabilitas

Tabel 3. Hasil uji validitas masing-masing variabel

No	Nilai r hitung			Nilai r tabel
	Komitmen organisasi	Kepuasan kerja	Intention turnover	
1	0.665	0.677	0.665	0.254
2	0.703	0.445	0.703	0.254
3	0.776	0.538	0.776	0.254
4	0.639	0.561	0.639	0.254
5	0.608	0.557	0.608	0.254
6	0.535	0.570	0.535	0.254
7	0.633	0.513	0.633	0.254
8	0.556	0.444	0.556	0.254
9	-	0.573	-	0.254
10	-	0.619	-	0.254

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa seluruh instrument untuk masing-masing variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0.254, dengan demikian secara keseluruhan instrument pernyataan dari variabel yang digunakan valid.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Komitmen organisasi	0.618	Reliabel
2.	Kepuasan kerja	0.743	Reliabel
3.	Intention Turnover	0.793	Reliabel

Hasil uji reabilitas nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel di atas memiliki nilai lebih besar dari 0.6, ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada masing-masing variabel dapat digunakan untuk dijadikan alat ukur.

2. Hasil uji regresi linier

Table 5. Hasil uji regresi linier

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.311	5.873		3.288	.002
Komitmen organisasi	.410	.228	.352	1.797	.078
Kepuasan kerja	.032	.156	.035	.206	.838

a. Dependent Variable: Intention turnover

Hasil pengujian diatas diperoleh persamaan regresi linear $Y = 19.311 + 0.410X_1 + 0.032X_2$. Pada model regresi linear diperoleh nilai konstanta Intention turnover sebesar 19.311, ini artinya bahwa jika nilai variabel bebas nilainya 0, maka variabel terikat nilainya sebesar 19.311. Koefisien regresi variabel bebas bernilai positif, artinya intention turnover pegawai honorer Politeknik X di Medan dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

3. Hasil uji hipotesis

Table 6. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.378 ^a	.143	.081	2.55737

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Kepuasan kerja

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.143 atau 14.30%, angka tersebut berarti besarnya pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover adalah 14.30%, sedangkan sisanya 85.70% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model ini.

Tabel 7. Hasil uji simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.027	4	15.007	2.292	.071 ^b
	Residual	359.706	55	6.540		
	Total	419.733	59			

a. Dependent Variable: Intention turnover

b. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Kepuasan kerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *thitung* yaitu 2.292 lebih kecil dari nilai *ftabel* 2.80 dan nilai signifikan 0.071 lebih kecil dari nilai *alpha* 0.5, dengan demikian variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Intention turnover pegawai honorer Politeknik X di Medan

Tabel 8. Hasil uji parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.311	5.873		3.288	.002
	Komitmen organisasi	.410	.228	.352	1.797	.078
	Kepuasan kerja	.032	.156	.035	.206	.838

a. Dependent Variable: Intention turnover

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *thitung* untuk variabel komitmen organisasi 1.797 lebih kecil dari nilai *ttabel* 2.002 dan nilai signifikan 0.078 lebih besar dari nilai *alpha* 0.05, dengan demikian secara parsial variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap keputusan intention turnover. Sedangkan nilai *thitung* untuk variabel kepuasan kerja 0.206 lebih kecil dari nilai *ttabel* 2.002 dan nilai signifikan 0.838 lebih besar dari nilai *alpha* 0.05, dengan demikian secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap keputusan intention turnover.

Hasil penelitian ini tidak searah dengan hasil penelitian yang menyatakan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap intention turnover (Putradiarta & Rahardja, 2016) (Sutanto & Gunawan, 2013). Namun hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention (Setiyanto & Hidayati, 2017).

Kesimpulan

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap intention turnover pegawai honorer Politeknik X di Medan. Untuk itu dapat disarankan agar pihak manajemen menjadikan pertimbangan dan masukan yang positif untuk meminimalkan angka intention turnover pegawai. Terdapat sebesar 85.70% variabel lain yang tidak diteliti dapat memicu intention turnover,

sehingga perlu dilakukan beberapa tindakan untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai yang lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Daftar pustaka

- Firdaus, & Lusiana, H. (2020). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 1–13.
- Hidayat, R. (2015). Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 1–8.
- Hidayat, R., Sinuhaji, E., Widyaningrum, M., Erdiansyah, & Adrianto. (2018). Factors that affect students decision to choose private universities in Medan City Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(6), 1–8.
- Lee, C.-C., Huang, S.-H., & Zhao, C.-Y. (2012). A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Empolyees. *Asian Economic and Financial Review*, 2(7), 866–875.
- Putradiarta, A. A., & Rahardja, E. (2016). Analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja terhadap intention to quit (Studi pada Karyawan PT Bank Jateng). *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 1–12.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT . Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Widyadmono, V. M. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 157–168.