



Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)

<http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>

PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL, IKLIM ETIKA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP NIAT PINDAH (*TURNOVER INTENTION*) KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) PERSERO, TBK CABANG KENDARI

Farach Astari

farachastari@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Alida Palilati

alidapalilati@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Halim

h.halim@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

03-01-2017

Disetujui

28-01-2017

Dipublikasikan

24-02-2017

Keywords:

Social Support,
Ethical Climate,
Organizational
Commitment,
Turnover Intention

Klasifikasi JEL:
L97, G21

Abstract

This study aims to: (1). To find out and analyze the simultaneous influence of social support, ethical climate and organizational commitment to the turnover intention of PT. State Savings Bank (BTN) Persero, Tbk Branch Kendari, (2) To find out and analyze the influence of social support on turnover intention on employees of PT. State Savings Bank (Persero) Tbk, (3) To find out and analyze the influence of the ethical climate on turnover intention on employees of PT. State Savings Bank (Persero) Tbk. (4) To find out and analyze the effect of organizational commitment on turnover intention on employees of PT. State Savings Bank (Persero) Tbk.

The population in this study were all employees of PT. State Savings Bank (BTN) Persero, Tbk Kendari Branch, amounting to 60 permanent employees, spread in the Main Branch Offices, Cash Offices and Sub-Branch Offices. Hypothesis testing is done by using multiple regression analysis.

The results showed that: (1) social support, ethical climate and organizational commitment simultaneously had a significant effect in encouraging employees to intend to leave work from the company to find better employment opportunities than those available. (2) social support partially has a significant influence on employees' intention to leave the company where they work. (3) the ethical climate partially has a significant influence on the intention to leave company employees. (4) Organizational commitment partially has a significant influence in encouraging company employees to intend to leave work in the banking company.

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi MEA, setiap organisasi harus mampu bersaing, baik dari segi sumber daya manusia, inovasi produk, keuangan, pelayanan dan berbagai hal yang menyangkut di dalamnya. Segala bagian dalam suatu organisasi harus saling berkontribusi dan bekerja sama agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan efektif akan sangat berpengaruh pada jalannya organisasi.

Hasil penelitian terbaru oleh Ponnu and Chuah's (2010) mengartikan bahwa *turnover intention* adalah gejala awal dimana seorang karyawan mulai mempertimbangkan dan mencari kesempatan lain yang lebih serius. Turnover dapat dijadikan salah satu alat ukur untuk mengukur stabilitas dan kinerja dari sebuah perusahaan. Perpindahan karyawan dapat menjadi hal yang baik tetapi dapat juga menjadi hal yang buruk. Perpindahan karyawan juga terkadang menjadi hal yang perlu dilakukan dalam sebuah perusahaan. Perpindahan karyawan menjadi sangat dibutuhkan untuk perusahaan ketika karyawan tersebut memiliki produktivitas yang rendah. Namun dengan tingginya turnover, maka akan berdampak negative bahkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan. Berhentinya karyawan (turnover) merupakan sebuah fenomena yang banyak terjadi di perusahaan. PricewaterhouseCoopers atau biasa disingkat PWC adalah sebuah perusahaan yang bergerak di sektor jasa konsultansi yang secara profesional menangani beberapa bidang yaitu akuntansi, jasa profesional, perpajakan, konsultansi yang didirikan pada tahun 1849 melakukan survey tentang keluar masuknya karyawan di Indonesia. Dimana hasil survei PricewaterhouseCoopers (PwC) Indonesia terhadap industri perbankan di Indonesia menunjukkan keluar-masuk karyawan (turn over) di sektor ini mencapai 15%. Tingginya angka tersebut disebabkan permintaan akan sumber daya manusia (SDM) di sektor ini masih tinggi, sementara pasokan yang tersedia minim. Survei yang dilakukan PwC Indonesia tersebut menunjukkan SDM di industri perbankan sering berpindah-pindah perusahaan. Sebanyak 54% responden pindah untuk tunjangan yang lebih baik. Sementara 37% responden menyatakan mencari tempat kerja lain untuk peningkatan karir. Hasil riset itu juga menunjukkan sebanyak 4% responden berpindah bank karena ingin tantangan. Sementara 4% lainnya berpindah kantor karena tidak puas dengan gaya kepemimpinan atasannya. PwC mengklaim hasil survei ini menggambarkan 80% aset industri perbankan di Indonesia. Responden survei ini yaitu manajemen atas dari 30 bank besar di Indonesia. Survei tersebut dilakukan dari Januari hingga Februari 2014. Di tahun berikutnya sebuah perusahaan konsultan SDM global yaitu Mercer Talent Consulting & Information Solution melakukan survey di seluruh jenis industry dimana hasilnya tingkat turnover yang tinggi terjadi di industry perbankan sebesar 16%. Hasil survey yang telah dikemukakan sebelumnya merupakan fenomena nyata yang sedang terjadi di Indonesia khususnya dalam dunia perbankan. Dimana perbankan dapat dikatakan sebagai urat nadi perekonomian Indonesia. Oleh karena itu permasalahan mengenai turnover khususnya *turnover intention* merupakan masalah yang harus dicarikan jalan keluarnya.

II. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Dukungan Sosial

Pierce (dalam Kail and Cavanaugh, 2010) mendefinisikan dukungan sosial sebagai sumber emosional, informasional atau pendampingan yang diberikan oleh orang-orang disekitar individu untuk menghadapi setiap permasalahan dan krisis yang terjadi sehari-hari dalam kehidupan. Diamtteo (2011) mendefinisikan dukungan sosial sebagai dukungan atau bantuan yang berasal dari orang lain seperti teman, tetangga, teman kerja dan orang-orang lainnya. Gottlieb (dalam Smet, 2012) menyatakan dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal maupun non verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang didapatkan karena kehadiran orang lain dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima. Sarafino (2011) menyatakan bahwa dukungan sosial mengacu pada memberikan kenyamanan pada orang lain, merawatnya atau menghargainya. Pendapat senada juga diungkapkan oleh Saroson (dalam Smet, 2012) yang menyatakan bahwa dukungan sosial adalah adanya transaksi interpersonal yang ditunjukkan dengan memberikan bantuan pada individu

lain, dimana bantuan itu umumnya diperoleh dari orang yang berarti bagi individu yang bersangkutan. Dukungan sosial dapat berupa pemberian informasi, bantuan tingkah laku, ataupun materi yang didapat dari hubungan sosial akrab yang dapat membuat individu merasa diperhatikan, bernilai, dan dicintai.

Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah dukungan atau bantuan yang berasal dari orang yang memiliki hubungan sosial akrab dengan individu yang menerima bantuan. Bentuk dukungan ini dapat berupa informasi, tingkah laku tertentu, ataupun materi yang dapat menjadikan individu yang menerima bantuan merasa disayangi, diperhatikan dan bernilai.

Adapun dimensi variable dukungan sosial yang dikemukakan Cutrona & Russell, Schaefer, Coyne & Lazarus, dan Wills (dalam Sarafino, 2006) yang dapat digunakan sebagai kerangka dalam merancang alat ukur untuk mengukur dukungan sosial adalah sebagai berikut: Dukungan emosional / penghargaan diri yang positif (*emotional or esteem support*), *Tangible or Instrumental Support*, Dukungan informasi (*informational support*), Dukungan pertemanan (*companionship support*)

Konsep Iklim Etika

Etika adalah ilmu tertentu dimana obyeknya yaitu kesusilaan atau etos. Etos ialah sifat dasar atau karakter yang merupakan kebiasaan dan watak bangsa atau ras. Koentjoroningrat mengemukakan pandangannya bahwa etos merupakan watak khas yang tampak dari luar dan terlihat oleh orang lain. Etos berasal dari kata Yunani, *ethos*, artinya ciri, sifat, atau kebiasaan, adat istiadat atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa. Menurut Ernawan (2007:2) etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia. Etika hendak mencari, tindakan manusia yang manakah yang baik. Etika berhubungan dengan seluruh ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manusia dan masyarakat seperti, antropologi, psikologi, sosiologi, ekonomi, ilmu politik, dan ilmu hukum.

Menurut Victor dan Cullen dalam Sukiman (2002:89) Iklim etika organisasi merupakan pegangan bagi karyawannya ketika mereka menghadapi dilema etis, dan merupakan pedoman untuk menyelesaikan permasalahan - permasalahan etis yang timbul.

Dalam membentuk iklim etika suatu organisasi, Schwepker (2001) mengemukakan tiga komponen pembentuk yaitu : Kode Etik (*Ethical Codes*), Kebijakan Organisasi (*Corporate Policy*) dan Penghargaan dan Sanksi (*Reward dan Punishment*)

Konsep Komitmen Organisasi

Menurut Sutrisno (2010:292) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Menurut Robbins (2009:100), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan pegawai (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi.

Griffin (2004:15), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada, organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Adapun dimensi variable komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Mowday,dkk (1982) dalam Luthans (2006:249) sebagai berikut: Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Konsep Niat Pindah (*Turnover Intention*)

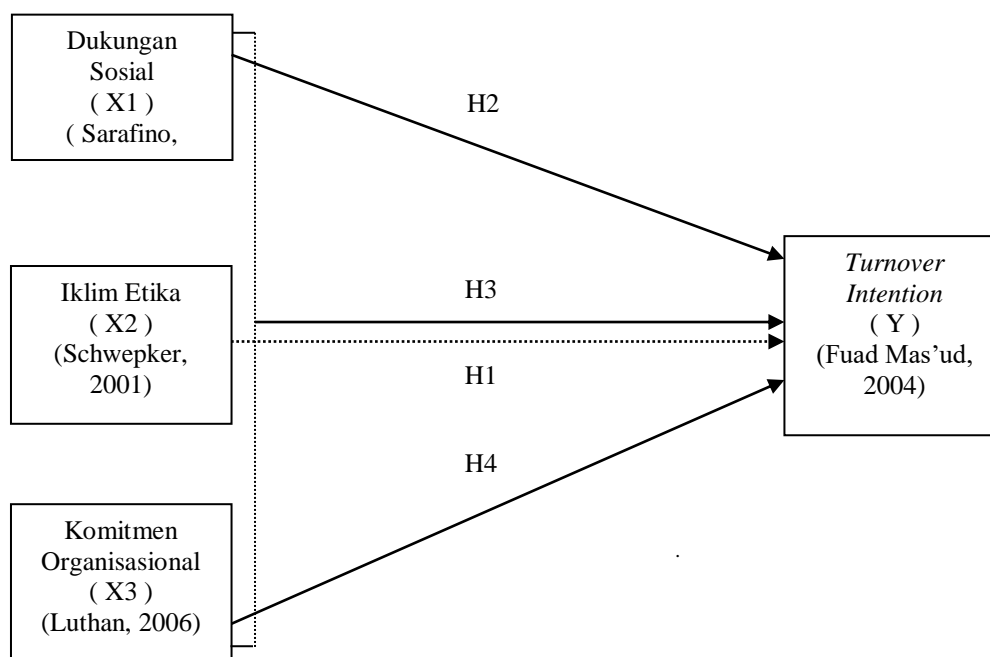
Arti *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane,1994:24).

Turnover Intention dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* menurut Robbins dan Judge (2009:38) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa

pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Culpepper (2011) menyebutkan *turnover intention* merupakan prediktor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku *turnover* yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi.

Adapun dimensi variable *turnover intention* dalam penelitian ini diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh penelitian Chen, et al (2000) dalam Fuad Mas'ud (2004) sebagai berikut: Tanggapan karyawan terhadap seringnya karyawan berfikir untuk keluar dari unit organisasi, Tanggapan karyawan bahwa mungkin akan meninggalkan unit organisasi beberapa bulan mendatang, Tanggapan karyawan bahwa mungkin tidak mempunyai masa depan yang baik jika tetap bekerja pada unit organisasi ini.

Berdasarkan telaah pustaka, maka kerangka konsep yang diajukan pada penelitian ini adalah :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hubungan Antar Variabel Dukungan Social, Iklim Etika, dan Komitmen Organisasional *Turnover Intention*

Dukungan Sosial, Iklim Etika dan Komitmen Organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Dalam penelitiannya Dewa Ayu (2016) menemukan bahwa ketiga variable diatas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan. Oleh karena itu hipotesis pertama dari penelitian ini adalah:

H1. Diduga Dukungan Sosial, Iklim Etika dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan.

Menurut Acker (2004) dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja berpengaruh negative terhadap keinginan berpindah karyawan. Pattipan Loburi (2012) menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan. Thanacoody (2009) juga menyatakan bahwa konflik dalam keluarga dapat menyebabkan meningkatnya keinginan berpindah karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terlebih dahulu maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2. Diduga dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan (*turnover intention*) PT. Bank Tabungan Negara Persero, Tbk

Norliana dan Zaini (2001) dan Ayu Putu (2016) menemukan bahwa iklim etika berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan. Hal ini senada seperti yang dikemukakan sebelumnya bahwa iklim etika merupakan salah satu faktor penting yang dapat memicu timbulnya niat pindah karyawan (Dalimunthe, 2005). Oleh karena hal diatas maka hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3. Diduga iklim etika berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan (*turnover intention*) PT. Bank Tabungan Negara Persero, Tbk

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anneswary dan Arsiah (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat pindah karyawan. Yoshitaka dan Sorasit (2015) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan. Hal ini ditekankan kembali oleh Ayu Putu (2016) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan. Hipotesis keempat yang disusun berdasarkan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

H4. Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan (*turnover intention*) PT. Bank Tabungan Negara Persero, Tbk

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah *confirmatory research* dengan menggunakan metode *non-eksperimental (causal research)* dan data *cross section*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero, Tbk Cabang Kendari yang berjumlah 60 karyawan tetap, yang tersebar di Kantor Cabang Utama, Kantor Kas dan Kantor Cabang Pembantu. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel independent dalam penelitian ini adalah dukungan sosial (X_1), iklim etika (X_2) dan komitmen organisasi (X_3), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu niat pindah (*turnover intention*) (Y). Selanjutnya pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Software statistik SPSS 20.00, kemudian dianalisis sesuai dengan parameter yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya output pengolahan data serta analisis statistiknya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Estimasi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (b)	T Signifikan	Keputusan Terhadap Hipotesis
1. Dukungan Sosial(X_1)	-0,271	0,028	Diterima
2. Iklim Etika(X_2)	0,243	0,044	Diterima
3. Komitmen Organisasi (X_3)	-0,374	0,003	Diterima
Koefisien korelasi ganda (R)	0,477		
Koefisien determinasi ganda(<i>R square</i>)	0,227		
F _{sig.}	0,000		

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan hasil estimasi tabel dengan menggunakan program SPSS 15.00 diperoleh nilai koefisien, sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$
$$\text{Niat Pindah} = -0,271X_1 + 0,243X_2 - 0,374X_3$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- Koefisien regresi (beta) untuk variabel Dukungan Sosial (X_1) sebesar -0,271 menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dari perubahan Dukungan Sosial terhadap Niat Pindah Karyawan. Dimana apabila Dukungan Sosial baik, maka Niat Pindah akan semakin menurun
- Koefisien regresi (beta) untuk variabel Iklim Etika (X_2) sebesar 0,243 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari perubahan Iklim Etika terhadap Niat Pindah Karyawan. Dimana apabila Iklim Etika meningkat, maka Niat Pindah Karyawan juga akan meningkat.
- Koefisien regresi (beta) untuk variabel Komitmen Organisasi (X_3) sebesar -0,374 menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dari perubahan Komitmen Organisasi terhadap Niat Pindah Karyawan. Dimana apabila Komitmen Organisasi meningkat, maka Niat Pindah Karyawan akan semakin menurun.
- Angka R sebesar 0,477 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara niat pindah karyawan (*turnover intention*) karyawan perbankan dengan tiga variabel independennya yakni dukungan sosial, iklim etika dan komitmen organisasional adalah korelasi/hubungan kuat.
- Berdasarkan hasil estimasi pada tabel dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,227 atau sekitar 22,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi perubahan terhadap variabel niat pindah karyawan (*turnover intention*) (Y) yang diterangkan atau dijelaskan oleh variabel dukungan sosial (X_1), iklim etika (X_2) dan komitmen organisasional (X_3) yaitu sebesar 22,7%, sedangkan 77,3% lainnya dari variasi perubahan variabel niat pindah karyawan (*turnover intention*) (Y) dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk dalam model penelitian ini.

Standard Error of Estimate (SEE) dalam penelitian ini adalah 1,11. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependent.

Pengujian hipotesis dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai F-sign dengan $\alpha = 0,05$. Apabila F-sign < dari $\alpha = 0,05$, maka terima H1 atau tolak H0. Sebaliknya, apabila F-sign > $\alpha = 0,05$, maka tolak H1 atau terima H0. Berdasarkan analisis statistik, diperoleh tingkat signifikan F sebesar 0,002 < pada $\alpha = 0,05$ maka tolak H0 terima H1 atau dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama (*simultaneously*) baik itu dukungan sosial, iklim etika dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan (*turnover intention*) karyawan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero, Tbk.

Pengujian hipotesis dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai t-sig dengan $\alpha = 0,05$. Apabila t-sig < dari $\alpha = 0,05$, maka terima H1 atau tolak H0. Sebaliknya, apabila t-sig > dari $\alpha = 0,05$ maka tolak H1 atau terima H0.

Berdasarkan analisis statistik, diperoleh t-hitung untuk dukungan sosial yaitu sebesar -2,256 atau dengan tingkat signifikan t sebesar 0,028 < pada $\alpha = 0,05$, maka terima H1 atau tolak H0, yang berarti bahwa dukungan sosial secara parsial (terpisah) berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan (*turnover intention*) karyawan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero, Tbk. Untuk iklim etika, diperoleh t-hitung yaitu sebesar 2,058 atau dengan tingkat signifikan t sebesar 0,044 < pada $\alpha = 0,05$, maka terima H1 atau tolak H0 yang berarti bahwa iklim etika secara parsial (terpisah) berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan (*turnover intention*) karyawan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero, Tbk. Selanjutnya untuk komitmen organisasional diperoleh t-hitung yaitu sebesar -3,134 atau dengan tingkat signifikan t sebesar 0,003 < pada $\alpha = 0,05$, maka terima H1 tolak H0, yang berarti bahwa komitmen organisasional secara parsial (terpisah) berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan (*turnover intention*) karyawan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero, Tbk.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial, iklim etika dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Dewa (2016) menemukan bahwa ketiga variable diatas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan. Oleh karena itu hipotesis pertama dari penelitian ini adalah:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan (*turnover intention*) PT. Bank Tabungan Negara Persero, Tbk. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Acker (2004), Pattipan (2012), dan Thanacoody (2009) yang menyatakan bahwa konflik dalam keluarga dapat menyebabkan meningkatnya keinginan berpindah karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim etika berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari (*turnover*) Norliana dan Zaini (2001) dan

Ayu Putu (2016) yang menemukan bahwa iklim etika berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan (*turnover intention*) PT. Bank Tabungan Negara Persero, Tbk Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Anneswary dan Arsiyah (2015), Yoshitaka dan Sorasit (2015), dan Ayu (2016) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil analisis tentang pengaruh Dukungan Sosial, Iklim Etika dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Pindah (*Turnover Intention*) Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero, Tbk Cabang Kendari, maka terdapat banyak keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini hanya menggunakan data *cross section* yang sifatnya sementara sehingga dalam perkembangannya nanti masih dapat berubah.
2. Model penelitian ini kurang dapat menggambarkan situasi Niat Pindah (*Turnover Intention*) Karyawan. Dimana variabel independen hanya menggambarkan variabel dependen sebanyak 22% dan 78% lainnya dapat digambarkan oleh variabel independen lainnya di luar model.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis terhadap pengaruh variabel dukungan social, iklim etika dan komitmen organisasi dalam kaitannya dengan niat keluar karyawan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kajian semua variabel yang diamati, ditemukan bahwa kecenderungan niat karyawan keluar dari unit organisasinya ternyata mendapat pengaruh dari semua variabel meliputi: dukungan social, iklim etika dan komitmen organisasi. Artinya kontribusi ketiga variabel tersebut dinyatakan memberi pengaruh yang signifikan secara bersama dalam mendorong karyawan untuk berniat keluar kerja dari perusahaan untuk mencari peluang kerja yang lebih baik dari yang ada.
2. Ditemukan bahwa dukungan organisasi yang dibentuk oleh dukungan emosional / penghargaan diri yang positif (*emotional or esteem support*), *tangible or Instrumental Support*, dukungan informasi (*informational support*), dukungan pertemanan (*companionship support*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat keluar karyawan pada perusahaan tempat mereka bekerja. Ini berarti bahwa niat karyawan untuk meninggalkan unit organisasinya dipengaruhi oleh dukungan sosial yang diterima.
3. Hasil penelitian ini menemukan bahwa iklim etika mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat keluar karyawan perusahaan. Hal ini mengandung makna bahwa adanya niat keluar karyawan dari perusahaan tempat mereka bekerja sangat dipengaruhi oleh iklim etika, baik yang bersumber dari kode Etik, kebijakan Organisasi maupun tindakan manajemen tingkat atas (penghargaan dan sanksi).
4. Hasil penelitian ini menemukan pula bahwa, Komitmen organisasi yang diukur dengan indikator keinginan kuat karyawan untuk tetap sebagai anggota unit organisasi, keinginan karyawan untuk berusaha keras sesuai keinginan unit organisasi, keyakinan karyawan dalam penerimaan nilai dan tujuan unit organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dalam mendorong karyawan perusahaan untuk berniat keluar kerja diperusahaan perbankan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. 2012. Hubungan kohesivitas kelompok dengan intensi turnover pada karyawan. Diunduh pada tanggal 11 Februari 2017. Dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>.
- Abraham, C. Stanley, E. 1992. Psikologi Sosial Untuk Perawat. Alih Bahasa : Sally, L. Jakarta : EGC. Diakses pada tanggal 13 Januari 2017

- Alkahtani, Hussein Ali. 2015. *Investigating Factors that Influence Employees' Turnover Intention : A Review of Existing Empirical Works*. International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 12.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi
- Andarini, Sekas Ratri dan Fatma, Anne. 2013. *Hubungan Antara Distress dan Dukungan Sosial dengan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa dalam Menyusun Skripsi*. Jurnal Psikologi Universitas Sahid Surakarta
- Apollo, & Cahyadi, A. 2012. *Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri*. Jurnal Widya Warta, 02, 255-271.
- Ayu, Y. C. 2012. *Pengaruh Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention*. [Tesis]. Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia
- Babalola, T. Mayowa & Jeroen Stouten, (2014). *Frequent Change and Turnover Intention: The Moderating Role of Ethical Leadership*. J Bus Ethics. DOI 10.1007/s10551-014-2433-z.
- Blau, B.A and Boal, B.K, 1987, "Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism," *Academy of Management Review*,
- Carmeli, F dan Weisberg, H. 2006. "Retaining Talent: Assessing Job Satisfaction Facets Most Significantly Related To Software Developer Turnover Intentions". *Journal of Information Technology Management*. Volume XIX, Number 4. Hal. 1-15
- Damayanti, K. dan Suhariadi, F. 2003. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada organisasi di PT Haji Ali Sejahtetra Surabaya". *Insan*. 5, 2, 125-150
- DeConninck, B. James. 2011. *The Effects of Ethical Climate on Organizational Identification, Supervisory Trust, and Turnover Among Salespeople*. *Journal of Business Research* 64 (2011) 617-624.
- DeConninck, Jim, Mary Beth DeConninck & Debasish Banerjee. (2013). *Outcomes of an Ethical Work Climate among Salepeople*. *International Journal of Business Administration* Vol. 4, No. 4.
- Ernawan, R Erni, 2007. *Etika Bisnis*. Cetakan Pertama, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Farah, Nurbani. 2009. *Dukungan Sosial Pada ODHA*. Universitas Guna Darma.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survival Dignosis Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gottlieb, B. H. 1983. *Social Support Strategies, Guidelines for Mental Health Practice*. London : Sage Publications.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- Griffin, 2004. *Komitmen Organisasi*. Terjemahan, Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketuju Belas, Jakarta : Bumi Aksara
- Jehanzeb, Khawaja, Anwar Rasheed & Mazen F. Rasheed. (2013). *Organizational Commitment and Turnover Intentions : Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia*. *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 8. ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119. Published by Canadian Center of Sciences and Education.
- Kail, Robert V. & Cavanaugh, John C. (2010). *Human Development: A Life-Span View Fifth Edition*. Canada: Wadsworth Cengage Learning
- Kalidass, Anneswary & Arsiah Bahron. (2015). *The Relationship between Perceived Supervisor Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention*. *International Journal of Business Administration*; Vol. 6, No. 5. Faculty of Business, Economics and Accountancy, University Malaysia Sabah, Malaysia.
- Kharismawati, Ayu Putu Dewa & I Gusti Ayu Manuati Dewi. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisational, Dukungan Sosial dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2. ISSN: 2302-8912. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Koesmono, Teman, 2007, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya", *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Universitas Kristen Petra Surabaya, Vol. 9 (1) Maret: 30-40
- Kumalasari, Fani dan Nur Ahyani, Latifa. 2012. *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Remaja Di Panti Asuhan*. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*.
- Kuntjoro Z, S. (2002). *Dukungan Sosial Pada Lansia*. [Online]. Tersedia: http://www.e-psikologi.com/epsi/lanjutusia_detail.asp?id=183 [3 Juli 2012]

- Lee, Chang Boon Patrick. (2004). *Social Social Support and Leaving Intention among Computer Professionals*. Information & Management 41 (2004) 323-334. Nanyang Business School, Nanyang Technological University, Singapore.
- Lieberman, M.A. (1992). The Effect of Social Support on Respond on Stress. Dalam Bretnitz and Golberger (Eds).Handbook of Stress: Theoretical & Clinical Aspects. London: Collier MacMillan Publisher.
- Lobburi, Patipan.(2012), *The Influence of Organizational and Social Support on Turnover Intention in Collectivist Contexts*. The Journal of Applied Business Research – January/February; Vol. 28, No. 1. Thailand.
- Ma'amor, Hairunnisa, Ho Jo Ann, Ros Intan S.M. & Nurhazirah Hashim. (2012). *The Relationship between Ethical Climates and Organizational Commitment in Manufacturing Companies*. DOI: 10.7763/IPEDR. 2012. V56. 27. University Technology MARA. University Putra Malaysia.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. 2006. Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- McMillan, J & Schumacher S. (2001). *Research In Education: A Conceptual Introduction*. New York: Addison Wesley Longman, Inc
- Meyer, J. P. dan N.J. Allen. (1997). *Commitment in Te Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousands Oaks: Sage Publication
- Mobley, W.H. (1982). Employee turnover : causes, consequences and control. United States of America : Addison-Weshley Publishing Company
- Morisky, D.E. & DiMatteo, M.R., 2011, Improving the Measurment of Self-Reported Medication Nonadherence: Response to Authors, Journal of Clinical Epidemiology, 64(3), 255-263.
- Mowday, R. T. Porter. (1982). *Employee Oranization Linkage :The Psychology of Commitment, Absenteeism & Turnover*. New York: Academy Press
- Munir, Ros Intan Safinas., Rahman, Ramlee.A., Malik, Ariff Md. Ab., & Ma'amor,Hairunnisa. 2012. Relationship between Transformational Leadership and Employees'Job Satisfaction among the Academic Staff . Procedia-Social and Behavioral ScienceVol. 65 (3), Desember.
- Nasution, Wendi Amsuri. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Intensi Turnover pada Call Center Telkomsel di Medan. Jurnal: Vol. 4 No. 1
- Notoatmodjo, S. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Rineka Cipta : Jakarta
- Omar, Norliana & Zaini Ahmad. (2001). *The Relationship Among Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and External Auditor's Turnover Intention*. Journal of Modern Accounting and Auditing, ISSN 1548-6583 February 2014, Vol. 10, No. 2, 164-181. University Technology MARA, Perak, Malaysia.
- Puspitasari, E.P. (2009). Peran dan Dukungan Keluarga Dalam Penanganan Skizofrenia. Diakses pada tanggal 20 Juli 2016.
- Risianti, A. 2008. Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Identitas Diri pada Remaja di SMA Pusaka 1 Jakarta. Skripsi (Diterbitkan). Depok : Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma. <http://library.gunadarma.ac.id>. Diunduh pada tanggal 28-01-2017
- Robbins dan Timothy, 2009. Perilaku Organisasi Edisi 13. Salemba Empat. Jagakarsa. Jakarta.
- Saeed, Iqra. Momina W. Sidra S. & Muhammad Rizwan. (2014), *The Relationship of Turnover Intention With Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment*. International Journal of Learning & Development ISSN 2164-4063; Vol. 4, No. 2. The Islamia University of Bahawalpur, Pakistan.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). Health psychology : Biopsychosocial interactions (7th ed.). United States of America : John Willey & Sons Inc.
- Sarason, I. G. et al., (1983). Assessing Social Support: The Social Support Questionnaire. Journal of Personality and Social Psychology. Vol 44 No.1. h. 127-139.
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in the Salesforce. Journal of Business Research. Vol. 54 Hal.1 Hal. 39-52
- Shafer, E. William. (2009). *Ethical Climate, Organizational-Professional Conflict and Organizational Commitment A Study of Chinese Auditor*. Ethical Climate, OPC, and OC. Department of Accountancy, Lingnan University, Tuen Mun, Hongkong.
- Shah, Haider Nazir & Nabi Bux Jumani (2015) *Relationship of Job Satisfication and Turnover Intention of Private Secondary School Teachers*. Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy.
- Sheridan, C. L. & Radmacher, S. A. (2009). Health Psychology: Challenging the Biomedical Model. New York: John Willey & Sons Inc. Diakses pada tanggal 13 Januari 2017

- Simamora, Henry. (2004). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simorangkir O.P, 2003. *Etika Bisnis, Jabatan, dan Perbankan*. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Asdi Mahastya, Jakarta.
- Soomro, Ali Bilawal. Ali Hassan H. & Mohammad Salih M. (2015). *Role of Trust and Organizational Commitment on Employee Turnover Study of Non-Banking Financial Institutions of Sukkur Region*. International Journal of Management Sciences and Business Research, June-2015 ISSN (2226-8235); Vol. 4, Issue 6. Shah Abdul Latif University, Khairpur, Sindh, Pakistan.
- Steers, R.M and Porter, R. W (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Steers, R.M. (1988). *Introduction to Organizational Behavior* (3rd ed). Scott, Foresman Company.
- Sunarto, 2005, MSDM Strategik, Amus, Yogyakarta.
- Suriyani. (2015). *Hubungan Iklim Kerja Dan Komitmen Perawat Terhadap Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Makassar*. [Tesis]. Program Pasca Sarjana. Program Studi Magister Ilmu Keperawatan. Universitas Hasanuddin
- Sutrisno Edy, 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Susana, Tjipto. 2009. *Evaluasi Terhadap Asumsi Teoritis Individualisme dan Kolektivisme*. Sebuah Studi Meta Analisis. Fakultas Psikologi Universitas Sunata Dharma Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Vol. 33 No.1. diakses tanggal 10 Februari 2017
- Taylor, E Shelley. (2009). *Health Psychology* (7th edition). New York: Mc Graw Hill Inc. Diakses tanggal 13 Januari 2017.
- Tsai, M. T, dan Huang, C. C. (2007). *The Relationship Among Ethical Limate Types, Facets Of Job Satisfaction, And The Three Components Of Organizational Commitment: A Study Of Nurses In Taiwan*. Journal Of Business Ethics. Vol 80 No. 3 Hal 565–581
- Victor, B., Cullen, J. B. (1988). *The Organizational Basis of Ethical Work Climates*. Admisitrative Science Quarterly. Vol 3 No.3 Hal. 101-125.
- Wangmuba. 2009. *Pengertian Komitmen Organisasi*. (Online). Tersedia: <http://wangmuba.com/2009/03/05/pengertian-komitmen-organisasi/> (11 Februari 2017)
- Williams, L. J., dan J. T. Hazer., (1986). *Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods*”, Journal of Applied Psychology. 71 (2), pp. 37-44.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi & Penelitian*. Rajawali Pers : Jakarta
- Wursanto, IG, 2005, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Yamazakia, Yoshitaka. & Sorasit Petchdee. (2015). *Turnover Intention, Organizational Commitment, and Specific Job Satisfaction among Production Employees in Thailand*. Journal of Business and Management; Vol. 4, Issue 4, 22-38, ISSN 2291-1995. Published by Science and Education Centre of North America.
- Zeffane, Rachid, 1994, *Understanding Employee Turnover : The Need for a Contingency Approach*, International Journal of Manpower, Vol. 15, No.9, hal. 1-14.