

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi PT. Tri Mitra Jaya Sentosa)

Oleh:

Kokoh Iman Sari*)

Budi Wahono)**

Mohammad Rizal*)**

E.mail: kokohkdk24@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstrack

This research was conducted at PT. Tri Mitra Jaya Sentosa. The type of research used is quantitative research where the data are expressed in numbers and analyzed by statistical techniques. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and organizational commitment on turnover intention. The independent variables used are organizational culture and organizational commitment, while the variables used are intention to move. The sample used in this study were 36 respondents who are employees who work at PT. Tri Mitra Jaya Sentosa. Data collection techniques used was a questionnaire. The analytical methods used were instrument test, morality test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, determination test, f test and t test using SPSS 25 computer software for data processing. The results of this study indicated that organizational culture has a positive and significant effect on turnover intention, organizational commitment has a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: Education Level, Age and Work Productivity

Latar Belakang

Budaya organisasi yang kemudian kerap di temukan dalam organisasi ialah budaya kolektivitas antar sesama anggota dan budaya untuk saling berbagi ilmu pengetahuan. Budaya organisasi yang baik akan membuat akan membuat anggota organisasi dapat bekerja sama dengan baik. Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian lain disebutkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, jika tingkat kompensasi dan budaya organisasi rendah, maka kemungkinan karyawan meninggalkan organisasi sangat tinggi dan sebaliknya (Widayati dan Yunia, 2016) Faktor-faktor pendukung agar *turnover intention* dapat terpenuhi yaitu dengan menciptakan budaya organisasi dan komitmen organisasi yang baik. Berdasarkan uraian latar belakang judul penelitian ini adalah **“Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Tri Mitra Jaya Sentosa”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Tri Mitra Jaya Sentosa?

2. Bagaimana pengaruh secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Tri Mitra Jaya Sentosa?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Tri Mitra Jaya Sentosa?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover* karyawan pada PT. Tri Mitra Jaya Sentosa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Tri Mitra Jaya Sentosa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Tri Mitra Jaya Sentosa.

Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis

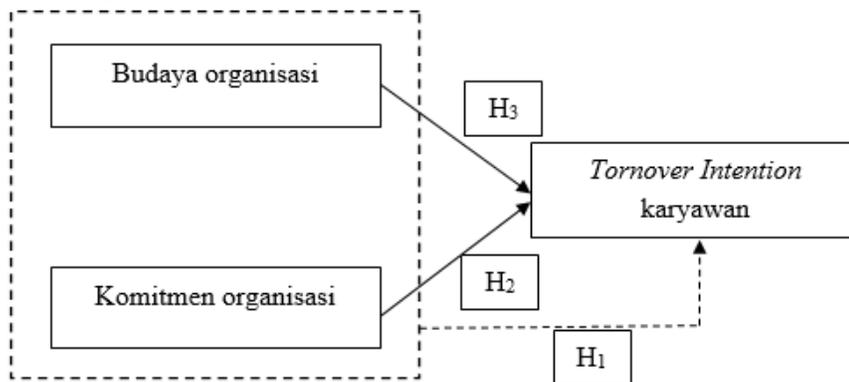
Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat keyakinan, asumsi, nilai-nilai, perasaan dan persepsi yang mempengaruhi tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh anggota organisasi.

Komitmen Organisasi

“Komitmen organisasi adalah sikap bangga sebagai anggota organisasi. Ditandai dengan loyalitas dan kemauan untuk mencoba menjadi salah satu yang terbaik dalam organisasi sehingga tercapainya tujuan organisasi (Wang, 2010)”.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual (Sumber: Pengembangan peneliti, 2021)

Hipotesis

1. Hipotesis 1: X1 dan X2 secara simultan berpengaruh pada Y.
2. Hipotesis 2: X1 berpengaruh pada Y.
3. Hipotesis 3: X2 berpengaruh pada Y.

Hasil Penelitian Pembahasan
Uji Instrumen
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Turnover Intention	Y.1	0.731	0.329	Valid
	Y.2	0.665	0.329	
	Y.3	0.713	0.329	
	Y.4	0.616	0.329	
	Y.5	0.797	0.329	
	Y.6	0.731	0.329	
	Y.7	0.713	0.329	
	Y.8	0.731	0.329	
	Y.9	0.616	0.329	
Budaya Organisasi	X1.1	0.731	0.329	Valid
	X1.2	0.521	0.329	
	X1.3	0.674	0.329	
	X1.4	0.452	0.329	
	X1.5	0.402	0.329	
	X1.6	0.471	0.329	
	X1.7	0.403	0.329	
	X1.8	0.414	0.329	
	X1.9	0.379	0.329	
	X1.10	0.506	0.329	
	X1.11	0.363	0.329	
	X1.12	0.403	0.329	
	X1.13	0.405	0.329	
	X1.14	0.423	0.329	
	X1.15	0.420	0.329	
	X1.16	0.372	0.329	
	X1.17	0.336	0.329	
	X1.18	0.372	0.329	
	X1.19	0.366	0.329	
X1.20	0.398	0.329		
X1.21	0.450	0.329		
Komitmen Organisasi	X2.1	0.409	0.329	Valid
	X2.2	0.631	0.329	
	X2.3	0.623	0.329	
	X2.4	0.420	0.329	
	X2.5	0.466	0.329	
	X2.6	0.480	0.329	
	X2.7	0.432	0.329	
	X2.8	0.525	0.329	
	X2.9	0.489	0.329	

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2021

Dari tabel ini adalah valid karena dalam penelitian ini r hitung >0,329.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Y	0.872	Reliabel
2	X1	0.793	Reliabel
3	X2	0.615	Reliabel

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2021

Hasil Cronbachs Alpha > 0,6 maka dikatakan reliabel namun untuk variable dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.14393402
Most Extreme Differences	Absolute	0.114
	Positive	0.114
	Negative	-0.065
Test Statistic		0.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2021

Menunjukkan jika sig $\geq 0,05$ yang mempunyai nilai sig 0,2 maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
X1	0.916	1.091	Bebas Multikolinearitas
X2	0.916	1.091	Bebas Multikolinearitas

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2021

Tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance dari kedua variabel independen kurang dari 1 atau lebih dari 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.033	4.768		-0.217	.830
	Budaya Organisasi	0.082	0.050	0.284	1.630	0.113
	Komitmen Organisasi	-0.110	0.103	0.186	-1.067	0.294

Sumber gambar: Data olahan SPSS tahun 2021

Nilai sig memiliki > 0.05 yang ditunjukkan model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14.673	7.594		-1.932	.062
	Budaya Organisasi	0.304	0.080	0.446	3.786	0.001
	Komitmen Organisasi	0.698	0.164	0.501	4.250	0.000

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2020

$$Y = -14,673 + 0,304 X_1 + 0,698 X_2$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0.761 ^a	0.580	0.554	3.238

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2021

Artinya variabel bebas berpengaruh sebesar 55,4% terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 44,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji F

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477.021	2	238.510	22.751	.000
	Residual	345.951	33	10.483		
	Total	822.972	35			

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2021

Variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap *turnover intention* diterima karena nilai sig 0,000.

Uji T

Tabel 4.16 Hasil Uji T

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-14.673	7.594		-1.932	0.062
	<u>Budaya Organisasi</u>	0.304	0.080	0.446	3.786	0.001
	<u>Komitmen Organisasi</u>	0.698	0.164	0.501	4.250	0.000

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2021

Variabel budaya organisasi bisa diketahui bahwa uji t budaya organisasi terhadap *turnover intention* sebesar 3.786 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, Variabel komitmen organisasi bisa diketahui bahwa uji t komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebesar 4.250 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Implikasi Hasil Penelitian

Dari analisis hasil penelitian variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Simultan disini berarti bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam sebuah lingkungan pekerjaan tidak boleh dipisahkan. Artinya budaya organisasi yang baik dalam sebuah perusahaan tanpa dibarengi dengan komitmen organisasi yang baik dari karyawan maka belum bisa menurunkan tingkat *turnover intention*. komitmen organisasi baik dengan budaya organisasi baik pula dalam sebuah perusahaan karyawan akan tetap memiliki kecenderungan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar perusahaan tersebut harus memperhatikan budaya organisasi yang ada diperusahaan, sehingga tren negatif terkait *turnover intention* karyawan bisa dihindari.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan membuat karyawan tetap tinggal bekerja pada perusahaan. hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmah (2017) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi menjadi salah satu variabel yang memberikan pengaruh pada Y.

Simpulan

Hipotesis 1 diterima bahwa secara simultan X1 dan X2 berpengaruh pada Y, Hipotesis 2 diterima bahwa X1 berpengaruh pada Y, Hipotesis 3 diterima bahwa X2 berpengaruh pada Y.

Batasan

Batasan penelitian ini adalah Penelitian ini hanya menguji variabel “budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*” seperti, penilaian kinerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Jumlah responden yang relatif kecil yaitu berjumlah 36 responden. Oleh karena itu data yang didapatkan dimungkinkan cukup terbatas.

Saran

1. Pada kuisioner budaya organisasi “Saya bekerja sesuai dengan target yang telah di tentukan” menjadi item yang dipersepsikan terendah, maka dari itu disarankan kepada pihak PT. Tri Mitra Jaya Sentosa untuk memberikan target pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga budaya yang ada di dalam organisasi akan semakin baik.

2. Pada variabel komitmen organisasi, pernyataan “Saya mendapat keuntungan *financial* di PT. Tri Mitra Jaya Sentosa” menjadi item yang dipersepsikan terendah, maka dari itu disarankan kepada pihak PT. Tri Mitra Jaya Sentosa untuk memperhatikan gaji atau pendapatan dari setiap karyawan, sehingga komitmen organisasi karyawan akan semakin lebih baik.
3. Pada variabel *turnover intention*, pernyataan “Saya memiliki tawaran pekerjaan yang lebih baik” menjadi item yang dipersepsikan terendah, maka dari itu disarankan kepada pihak PT. Tri Mitra Jaya Sentosa untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan sehingga akan membuat *turnover intention* karyawan akan menurun.

Daftar Pustaka

- Aamodt, G. M. (2012). *Applied industrial/organizational psychology*. Thomson Wadsworth Publishing.
- Alyani, K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Niat Berpindah Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1268-1280.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Chen, C. F., dan Yu, C. (2014). *Effects Of Positive Vs Negative Forces On The Burnout Commitment Turnover Relationship*. *Journal of Service Management*, 25(3), 388–410.
- Dhananjaya, I. G., dan Dewi, I. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1346–1373.
- Getnet, B., Jeneba, T., dan Tsegaye, A. (2014). *The Effect of Employees’ Fairness Perception on Their Satisfaction Towards The Performance Appraisal Practices*. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 2(1), 174–210.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ikramullah, M. A. (2012). *Fairness Perceptions Of Performance Appraisal System: An Empirical Study Of Civil Servants In District Dera Ismail Khan Pakistan*. *International Journal of Business and Social Science*, 2(21), 92–100.
- Jerome, I. dkk. (2018). *Influence of Organisational Culture on Turnover Intention of Library Staff in Private University Libraries, South-West Nigeria*. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 125-132.
- Khan, I. (2014). *The Impact of Organizational Commitment (OC) on the Intention to Leave (ITL) among the Academicians in Higher Educational Institutions (HEIs) in Pakistan*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(2), 243–252.

- Mangkunegara, A. A. (2013). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rafika Aditama.
- Manuel, B., dan Rahyuda, G. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Komitmen Kalkulatif, dan Komitmen Normatif Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8), 2243–2268.
- Mensah, R. and Kosi, I. (2016). *Organizational commitment and turnover intentions of clinical laboratory scientists in Ghana. European Journal of Business and Management*, 8(2), 164–172.
- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mokodompit, W. (2016), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar, Universitas Negeri Makasar.
- Noerchoidah. (2020). Turnover Intention Karyawan: Pengaruh Budaya Organisasi, Organizational Justice dan Kepuasan Kerja. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 14(2), 291-303.
- Paramarta, dan Reny. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan. *Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 76–86.
- Putra dan Wibawa. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali.
- Rachmah, A. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 60–71.
- Rahmawati, E. (2016). *Analysis of Organization Culture Relationships, Organizational Commitment with Turnover Intention of Nurses in Prikasih Hospital. Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(3), 204–213.
- Robbins, S. P., dan Judge. (2013). *Organizational Behavior Editio 15*. Pearson Education Inc.
- Rony, Z.T. (2017). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Turnover Karyawan. *Jurnal Ubharajaya*, 17(2), 35–43.

Kokoh Iman Sari*) adalah Mahasiswa FEB Unisma
Budi Wahono**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Mohammad Rizal***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma