

PENGARUH KOMITMEN DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDY KASUS PERUSAHAAN YANG BERADA DI LAMPUNG)

Rio Syukron Jamal¹, Sandy Firdaus², Yusuf Bakhtiar^{3*}, Vicky F Sanjaya⁴

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

 *yusupbakhtvarr@gmail.com

Abstract

Organizational commitment is the attitude of employees to remain in the organization and be involved in efforts to achieve the mission, values and goals of the organization. This study aims to examine the effect of commitment and turnover intention on the performance of employees in the Lampung company. The method used is to use a test questionnaire distributed through online media. The sample of this study amounted to 81 respondents. The statistical test was carried out using Structural Equation Modeling based on SmartPLS 3. The validity test was carried out using the loading factor. While the reliability test used Cronbach's alpha, composite reliability and Average Variance Extracted (AVE). From the results of the hypothesis test, commitment to employee performance has a positive and significant effect. Meanwhile Turnover Intention has a negative effect on employee performance and is not significant.

Keywords: *Commitment, Turnover Intention and Performance*

ARTICLE INFO

Article history:

Received
October 01, 2020
Revised
Juli 23, 2020
Accepted
Juli 29, 2022

Published by

CV. Creative Tugu Pena

Website

<https://attractivejournal.com/index.php/bil>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



PENDAHULUAN

Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada didalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi, komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Menurut (Nadapdap, 2017) mengatakan Komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud. (Jumiyati dkk., 2018) mengatakan semakin tinggi kepuasan yang didapatkan semakin kecil kemungkinan karyawan untuk keluar dan dampaknya kinerja karyawan akan semakin meningkat, disamping itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Menurut (Meutia dkk., 2019) mengatakan dengan ada komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih optimal dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan juga meningkat secara positif pada perusahaannya . Sedangkan menurut (NingTyas dkk., 2020) mengatakan komitmen organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting karena akan berdampak pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu penelitian ini akan menguji apakah komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki dampak negatif atau bahkan dampak positif?

Dalam penelitian ini bertujuan untuk untuk menguji pengaruh komitmen dan turnover intention terhadap kinerja karyawan yang ada diperusahaan lampung dan menjadi dasar bahwa penelitian ini menjadi penelitan yang berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu yang dijelaskan oleh Firdaus, Herlina

Lusiana yang menjelaskan dari hasil penelitian menunjukkan regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi, bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja baik secara parsial ataupun simultan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Firdaus dan Herlina Lusiana, 2020). Sedangkan penelitian dari Ni Nyoman Ayu Dyantini dan I Gusti Ayu Manuati Dewi menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasional dan penilaian kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan (Ni Nyoman Ayu Dyantini dan I Gusti Ayu Manuati Dewi, 2016).

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Salah satu faktor yang terjadi ketika karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaan yang ia lakukan maka dapat terjadi *turnover*. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Menurut (Hidayat, 2018) mengatakan Salah satu topik hangat yang sedang diperbincangkan adalah masalah *turnover*. (Muhammad Irfan Nasution, 2017) Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. (Asmara, 2018) Tingginya nilai *turnover intention* dapat memberi dampak terhadap kinerja karyawan. (Setiyanto & Hidayati, 2017) mengatakan *turnover* karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan karena bisa berpengaruh terhadap kinerja dan biaya dalam perusahaan tersebut. Menurut (Kurniawati dkk., 2019) mengatakan *Turnover* adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. Menurut (Nasution, 2017) mengutip (Waspodo dkk., 2013) mengatakan dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu dan biaya baru dalam merekrut karyawan baru. Oleh sebab itu penelitian ini akan menguji apakah *turnover intention* berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan?

Berdasarkan dari uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : *Turnover intention* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional adalah gabungan dari tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, atau memiliki karir jangka panjang di dalam organisasi (Sopiah, 2008). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irefin & Mechanic, 2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara komitmen pegawai dengan kinerja organisasi. Komitmen berperan penting pada kinerja karyawan (Ramadhan, 2017) yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya. (Jumiyati dkk., 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Jadi dengan kata lain karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan bekerja lebih baik terhadap perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan serta akan menghasilkan keuntungan terhadap perusahaan. Apabila organisasi berinteraksi secara aktif dengan lingkungan dan dalam kondisi persaingan yang semuanya mengarah

pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang bersangkutan (Ahmad Mukhlisin dan Aan Suhendri, 2018).

2. Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Witasari, 2009) *turnover intentions* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Hal ini disimpulkan bahwa pengaruh *turnover intention* karyawan terhadap kinerja karyawan adalah tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Rismayanti dkk., 2018). Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan (Sa'diyah dkk., 2017) membuktikan dari penelitian yang mereka teliti bahwa *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi bahwa hasil tersebut tidak signifikan, menurut (Natalia & Rosiana, 2017) *turnover intention* memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. (Reskiputri & Romadhoni, 2019) *Turnover intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jelas bahwa *Turnover Intention* akan berdampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan tenaga kerja dan menurunnya produktivitas terhadap karyawan.

METODE PENELITIAN

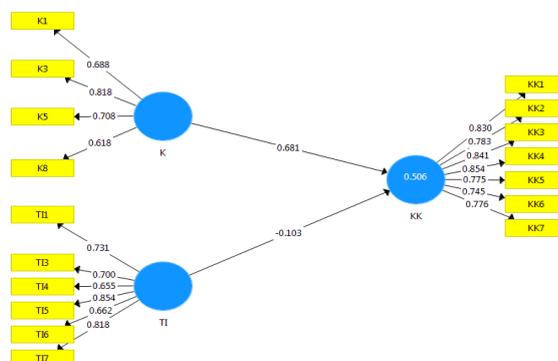
Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan bantuan Instrumen Kuesioner. Level penelitian ini adalah sampel dari berbagai macam karyawan yang bekerja diperusahaan yang berada dilampung yang telah mengisis kuesioner penelitian ini baik pria dan wanita. Penelitian ini berjumlah 81 responden. Uji validitas instrument penelitian menggunakan *convergent validity* dengan melihat nilai masing-masing indicator *factor loading* pada item kuesioner. Pengujian untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Conbarch Alpha* $> 0,6$ (Ghozali, 2011). Pengujian Hipotesis dilakukan dengan bantuan alat *Statistik Structuran Equation Modeling* (SEM) berbasis aplikasi *Partian Least Square* Versi 3 (SmartPLS3).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan memiliki beberapa hasil diantaranya, pertama terdapat beberapa item kuesioner yang gugur karena tidak memenuhi batas standar *Factor Loading*. Pada konstruk Komitmen (K) terdapat 5 item yang gugur dari 9 item. Kemudian pada konstruk *Turnover Intention* (TI) tersisa 6 dari 7 item. Sedangkan pada konstruk Kinerja Karyawan (KK) terdapat 2 yang gugur dari 9 item.

Selanjutnya dilakukan pengujian ulang terhadap validitas sehingga didapat semua nilai item indicator berada diatas standar nilai *factor loading* $> 0,6$ sehingga dikatakan valid. Jika pertanyaan dikatakan valid nilai signifikan alpha atau $p>velue$ dibawah 0,05 (Ghozali, 2011)

1. Hasil Uji Validitas dan Realibatas



Keterangan

- a. K : Komitmen
- b. TI : Turnover Intention
- c. KK : Kinerja Karyawan

2. Hasil Uji Validitas

| Uji Validitas | | | |
|---------------|-------|-------|-------|
| Item | K | TI | KK |
| K1 | 0.688 | | |
| K3 | 0.818 | | |
| K5 | 0.708 | | |
| K8 | 0.618 | | |
| TI1 | | 0.731 | |
| T13 | | 0.700 | |
| T14 | | 0.655 | |
| TI5 | | 0.854 | |
| TI6 | | 0.662 | |
| TI7 | | 0.818 | |
| KK1 | | | 0.830 |
| KK2 | | | 0.783 |
| KK3 | | | 0.841 |
| KK4 | | | 0.854 |
| KK5 | | | 0.775 |
| KK6 | | | 0.745 |
| KK7 | | | 0.776 |

3. Hasil Uji Reliabilitas

| Uji Reliabilitas | | | | |
|------------------|------------------|-------|-----------------------|-------|
| Item | Cronbach's Alpha | Rho_A | Composite Reliability | AVE |
| K | 0.676 | 0.698 | 0.803 | 0.507 |
| TI | 0.907 | 0.909 | 0.926 | 0.548 |
| KK | 0.842 | 0.886 | 0.878 | 0.642 |

Model SEM yang diuji sudah reliable karena nilai composite reliability sudah diatas 0.7 dan sudah valid karena nilai faktor loading sudah lebih dari 0.6. variable juga sudah memiliki kontribusi yang baik karena nilai AVE semua nya diatas 0.5.

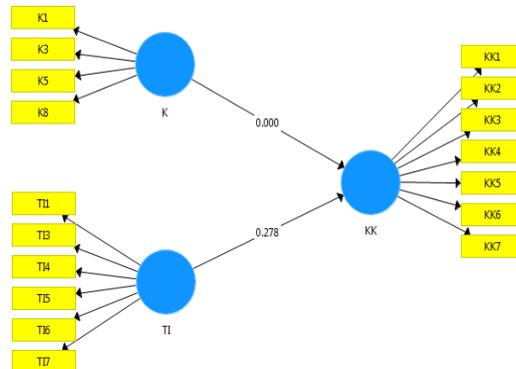
4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis 1: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa pengaruh komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value ($0.000 < 0.05$), sehingga hipotesis satu terbukti. Hal tersebut sejalan dengan peneliti (Sutrisno, Haryono & Warso 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : *Turnover intention* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat nilai P-Value ($0.278 > 0.05$) dapat disimpulkan bahwa turnover intention berdampak negatif namun tidak signifikan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Natalia dan rosiana,2017) *turnover intention* memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan. Sedangkan pengaruh *Turnover Intention* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Kita dapat menyimpulkan bahwa dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan membuat kinerja karyawan lebih baik terhadap perusahaan serta akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri apabila perusahaan memperhatikan karyawan. Dan apabila perusahaan tidak memerhatikan kinerja karyawannya maka akan menimbulkan kerugian pada perusahaan dan menciptakan ketidakstabilan tenaga kerja dan menurunnya produktivitas terhadap karyawan yang dimana karyawan akan mencari pekerjaan yang lebih baik (*Turnover Intention*) di perusahaan lain. Dan sangat dirugikan oleh perusahaan apabila terdapat karyawan yang sudah professional melakukan perpindahan pekerjaan dari yang lama ke tempat yang baru. Jadi perusahaan sangatlah penting memperhatikan kinerja karyawannya.

REFERENSI

- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, Vol. 5 No. 2, 123. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>
- Firdaus dan Herlina Lusiana. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal At-Tadbir*, Vol 4 No. 1.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, Edisi 5, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. *Terhadap Penghindaran Pajak Di Perusahaan Manufaktur, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.*
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 11 No. 1, 51. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- Irefin, P., & Mechanic, M. A. (2014). Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 19 No. 3, 33–41. <https://doi.org/10.9790/0837-19313341>
- Jumiyati, Suprayitno, & Sutarno. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja

- Karyawan Di RSUD Kardinah Tegal. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 18 No. 3, 402–409.
- Kurniawati, A., Irfatah, M., & Wening, N. (2019). Analisis Job Satisfaction, Job Insecurity, dan Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus PT Indomarco Prismatama Kota Magelang). *Jurnal Fokus Bisnis*, Vol. 18 No. 01, 16–25.
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). *246-Article Text-460-3-10-20190303*. Vol. 4 No. 1, 119–126.
- Muhammad Irfan Nasution. (2017). Pengaruh Stres Kerja , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative (The Influence Of Work Stress , Work Satisfaction And Organi *Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII*(desember), 1–23.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 3 No. 1, 197023.
- Natalia, J., & Rosiana, E. (2017). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Di Hotel D'season Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, 2006*, 93–105.
- Ni Nyoman Ayu Dyantini dan I Gusti Ayu Manuati Dewi. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Penilaian Kinerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5 No. 11.
- NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 9 No. 4, 1634. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20>
- Ramadhan, T. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, Vol. 2 No. 3, 353–362. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.69>
- Reskiputri, T. D., & Romadhoni, R. (2019). *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) dan Turnover Intention terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasi*. Vol. 5 No. 1, 1–70.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. A., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 61 No. 2, 127–136.
- Sa'diyah, H., Irawati, S. A., & Faidal. (2017). Pengaruh Employee Retention dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. *Jurnal Kompetensi*, Vol. 11 No. 1, 34–65.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, Vol. 5 No. 1, 105. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v5i1.439>
- Sopiah. (2008). Budaya organisasi, komitmen organisasional pimpinan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Vol. 12 No. 2, 308–317.
- Suhendri, A. M. dan A. (2018). Strategi Pengembang Produk Bank Syariah Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 3 No. 1.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 4 No. 1, 97–115.
- Witasari, L. I. A. (2009). (Studi Empiris pada Novotel Semarang) (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Program*.