

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI INTERNAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Elisabet Eka Kristininingsih¹, Yuan Badrianto²
^{1,2} Management, Universitas Pelita Bangsa

¹ korespondensi: elisakristi0220@gmail.com

ABSTRACT

Turnover Intention is one of the problems that often occurs both within the company's internal, and even become a national problem. This study was conducted to examine the effect of the variables of organizational commitment, internal motivation and job satisfaction on turnover intention at PT Cipta Inova System. The analytical method used in this study is multiple linear analysis with a quantitative approach and sampling using purposive sampling technique. This study resulted in a partially significant effect between organizational commitment variables (X1), internal motivation (X2) and job satisfaction (X3). In this case, it can be concluded that each independent variable (X) in this study has a significant relationship with the occurrence of turnover intention at PT Cipta Inova System.

Keywords: turnover intention, organization commitment, internal motivation, job satisfaction

ABSTRAK

Turnover Intention merupakan salah satu permasalahan yang kerap terjadi baik dalam internal perusahaan, bahkan menjadi salah satu permasalahan nasional. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh dari variabel komitmen organisasi, motivasi internal dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di PT Cipta Inova System. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan pendekatan kuantitatif dan pengambilan sampel dengan teknik purposive sampling. Penelitian ini menghasilkan pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel komitmen organisasi (X1), motivasi internal (X2) serta kepuasan kerja (X3). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas (X) dalam penelitian ini memiliki hubungan yang berpengaruh secara signifikan terhadap terjadinya turnover intention di PT Cipta Inova System.

Kata Kunci: turnover intention, komitmen organisasi, motivasi internal, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Keluar masuk karyawan pada suatu perusahaan sering terjadi untuk menyeimbangkan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. *turnover intention* merupakan niat dari individu untuk meninggalkan pekerjaannya (1). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada perusahaan antara lain : kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja. Ketika tingkat *turnover intention* suatu perusahaan tinggi hal ini dapat menjadi sebuah permasalahan bagi perusahaan (2). Tercatat dalam data yang dilansir dari liputan 6.com pada tahun 2019 tingkat *turnover intention* yang terjadi sebesar 7%. Indikator

lain *turnover intention* yaitu usia, jenis kelamin dan juga tingkat pendidikan. Dalam hal ini faktor komitmen dalam organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terjadinya *turnover intention* (3), komitmen organisasi mempengaruhi tingkat *turnover intention* yang terjadi di *The Rich Jogja Hotel* (4), Penelitian di PT Taruma mandiri Indonesia menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terjadinya *turnover intention*. (5) Oleh karena itu sebuah perusahaan harus mampu menanamkan nilai komitmen organisasi dalam diri setiap karyawannya. Motivasi internal juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh

terhadap turnover intention. motivasi berpengaruh terhadap terjadinya *turnover intention* (2). Oleh karena hal itu sebuah perusahaan diharapkan mampu memberikan dan meningkatkan motivasi bekerja pada karyawannya. Kepuasan kerja dalam penelitian ini juga dianggap berpengaruh terhadap terjadinya *turnover intention*, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terjadinya *turnover intention* (6). Sehingga dalam hal ini diharapkan suatu perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang bisa memberikan kepuasan kerja dalam diri karyawannya.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif

kausal dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian *asosiatif kausal* adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah sebesar 55 orang, serta pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sementara itu metode analisis yang digunakan adalah dengan metode linier berganda

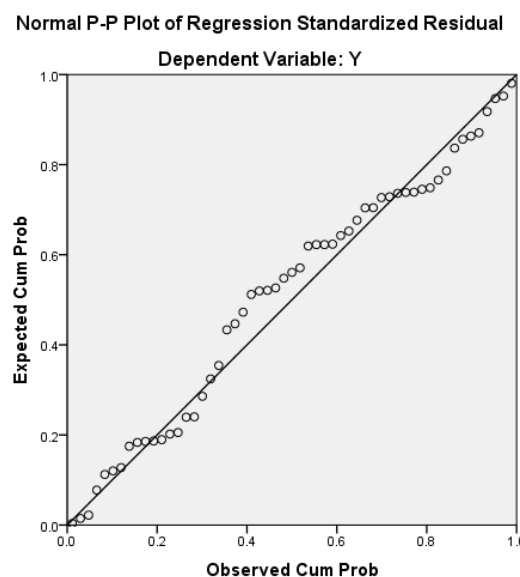
$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots \dots \dots (1)$$

Selain menggunakan analisis linier berganda, dalam penelitian ini juga digunakan uji T parsial, dimana uji T parsial untuk menguji hipotesis secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji asumsi klasik

1. Uji Normalitas Menggunakan *P-P Plot Of Regression Standardized Residual*



Gambar 1 : Hasil Uji Normalitas *P-P Plot Of Regression Standardized Residual*

Sumber : Data diolah penulis

Dapat dilihat hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS melalui grafik *P-P Plot* yang diketahui bahwa titik-titik dalam grafik diatas mengalami penyebaran pada sekitar garis serta tidak mengikuti pada garis diagonal. Sehingga dengan ini dapat diambil disimpulkan bahwa data residual dapat terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini digunakan ini untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini

terjadi multikolinieritas. Hasil uji menggunakan software SPSS didapatkan bahwa setiap data yang dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas, hasil ini dapat dilihat dari nilai toleransinya dan VIF. Dalam hal ini apabila VIF memiliki nilai yang $< 10,00$ serta memiliki toleransi $> 0,10$, sehingga dapat diperoleh kesimpulan data bebas dari *multikolinearitas*. Berikut tabel hasil pengujian *multikolinearitas* dalam penelitian ini :

Tabel 1: Hasil Uji Multikolinieritas

Dimensi	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Komitmen Organisasi (X1)	0.507	1.971	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Internal (X2)	0.235	4.259	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X3)	0.193	5.171	Tidak terjadi multikolinieritas

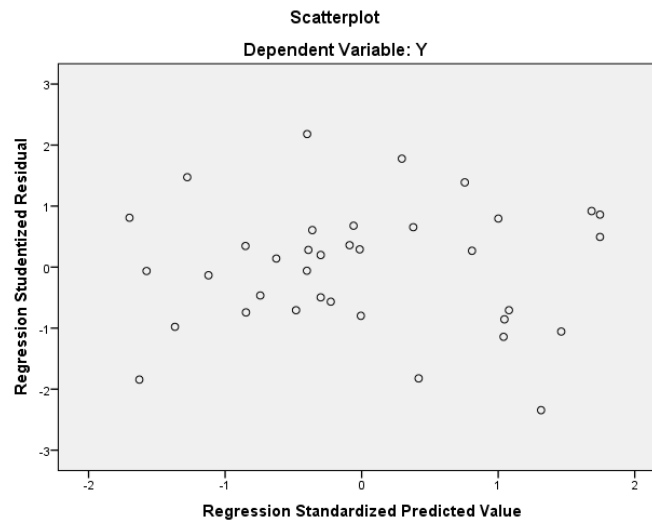
Sumber : Data diolah penulis

Dari table hasil pengujian multikolinieritas diatas dapat kita lihat bahwa hasil pengujian yang dilakukan pada masing-masing variabel memiliki nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga didapatkan hasil bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi masalah dalam *multikolinearitas*.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi

ketidaksaman variance dari residual. Uji *heteroskedastisitas* dapat kita lihat dari hasil uji menggunakan software SPSS dengan pola *scatterplot*. Apabila dalam pola tersebut terbentuk pola tertentu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi memiliki gejala *heteroskedastisitas*. Namun apabila hasilnya tidak membentuk pola tertentu maka model regresi tersebut tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.



Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah penulis

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, analisis ini bertujuan untuk dapat mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Penelitian ini dibantu dengan analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Hasil dari pengolahan data adalah sebagai berikut :

1. Konstan = 3.262

Hasil uji ini memiliki nilai Konstanta (a) sebesar 3.262, sehingga dalam hal ini nilai dari konstanta tidak diinterpretasikan karena angka terkecil dalam skala yang digunakan yaitu skala likert adalah 1.

2. Koefisien variabel komitmen organisasi = -0.059

Hasil dari uji koefisien regresi variabel komitmen organisasi terhadap variabel *turnover intention* adalah sebesar 0.059, dimana artinya apabila komitmen organisasi

mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,059 atau 5,9%.

3. Koefisien variabel motivasi internal = 0,137

Hasil dari uji koefisien regresi variabel motivasi internal (X₂) ini terhadap variabel *turnover intention* (Y) adalah sebesar 0.137, artinya apabila motivasi internal (X₂) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,137 atau 13,7%.

4. Koefisien variabel kepuasan kerja = 0,504

Hasil uji untuk koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja (X₃) ini terhadap variabel *turnover intention* (Y) adalah sebesar 0.504, dimana artinya apabila kepuasan kerja (X₃) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,504 atau 50,4%.

Tabel 2: Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	3.262	2.666		1.223	0.227
Komitmen Organisasi (X1)	-0.059	0.148	0.050	-0.395	0.694
Motivasi Internal (X2)	0.137	0.121	0.211	1.131	0.263
Kepuasan kerja (X3)	0.504	0.170	0.608	2.962	0.005

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data dioleh penulis

Uji Hipotesis Parsial (T)

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Motivasi Internal (X2) dan Kepuasan Kerja (X3), secara parsial terhadap variabel *turnover intention* (Y) pada PT. Cipta Inova System. Dalam pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji T (uji hipotesis parsial). Hasil dari analisis digunakan tingkat toleransi (α) sebesar 10% : $2 = 5\% = 0,05$, selain itu digunakan juga derajat kebebasan

(df) = n-k-1.

Hasil Uji Hipotesis Komitmen Organisasi (X1) :

Dari hasil uji yang dilakukan untuk variabel komitmen organisasi diperoleh hasil dari T hitung sebesar 4.282 dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga dalam hal ini probabilitas signifikasnsi $< 0,05$, hasil dari T hitung $> T$ table (4.282 $> 2,007$) sehingga H₁ diterima dan Ho₁ ditolak.

Tabel 3: Hasil Uji Hipotesis Komitmen Organisasi (X1) dan *Turnover Intention* (Y)

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.024	3.180		3.152	0.003
Komitmen Organisasi (X1)	0.593	0.139	0.507	4.282	0.000

Sumber : Data diolah penulis

Dalam hal ini artinya bahwa untuk variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai T hitung bersifat negatif, dimana artinya semakin meningkat Komitmen Organisasi pada karyawan maka semakin berkurang pula tingkat *turnover intention* yang terjadi.

Hasil Uji Hipotesis Motivasi Internal (X2) : Penelitian ini memiliki hasil untuk variabel motivasi internal diperoleh T hitung sebesar

7.368, dengan nilai signifikansi yang didapatkan adalah sebesar 0,000 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05, karena T hitung > T table (7.368 > 2,007) maka H2 dapat diterima dan Ho2 ditolak, dimana artinya bahwa motivasi internal secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*. Nilai T hitung memiliki sifat yang negatif, dimana artinya apabila semakin meningkat motivasi internal pada karyawan maka semakin menurun tingkat *turnover intention* yang terjadi.

Tabel 4: Hasil Uji Hipotesis Motivasi Internal (X2) dan *Turnover Intention* (Y)

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.051	2.531		1.995	0.051
Motivasi Internal (X2)	0.463	0.063	0.711	7.368	0.000

Sumber : Data diolah penulis

Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja (X3) : Berdasarkan hasil uji parsial yang dilakukan menggunakan software SPSS diperoleh hasil T hitung untuk variabel kepuasan kerja dapat

sebesar = 8.434, dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan probabilitas yang dimiliki lebih besar dari 0,05, karena T hitung > T table (8.434 < 2.007), maka dapat

ditarik kesimpulan bahwa H3 diterima dan Ho3 ditolak, dimana artinya bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel *turnover intention*. Dimana nilai T hitung memiliki sifat yang

negatif, dengan arti semakin meningkat kepuasan kerja pada karyawan maka akan semakin berkurang tingkat *turnover intention* yang terjadi.

Tabel 5: Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja (X3) dan *Turnover Intention* (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.443	2.403		1.433	0.158
Kepuasan Kerja (X3)	0.628	0.074	0.757	8.434	0.000

Sumber : Data diolah penulis

Uji Koefisien Determinasi

Dari penelitian ini diperoleh hasil perhitungan dengan menggunakan software *SPSS koefisien determinasi R-square* diperoleh hasil sebesar 0.402. Sehingga hal ini berarti variabel komitmen organisasi, motivasi internal serta

kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 40.2%, sementara itu sisanya yaitu sebesar 59.8% variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tabel 6: Hasil Uji *R Square*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,673 ^a	0.453	0.402	2.93363

a. Predictors : (Constant), X3,X1,X2

Sumber : Data diolah penulis

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil uji normalitas yang diperoleh menggunakan P-P Plot dapat dilihat bahwa didapatkan hasil data residual terdistribusi secara normal, hal ini dilihat dari hasil pengujian titik persebaran setiap data tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam hal ini data yang digunakan bersifat normal dan layak untuk dijadikan data dalam penelitian ini.

Selain pengujian normalitas yang digunakan juga pengujian *multikolinearitas*. Dalam uji ini dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan hasil uji juga menunjukkan nilai VIF < 10, sehingga dapat dilihat dari hasil pengujian data diatas sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan model regresi ini tidak terjadi masalah *multikolinearitas*.

Pengujian selanjutnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *heteroskedastisitas*. Dalam pengujian ini didapatkan hasil pola *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga hasil uji tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, hasil dari pengujian regresi berganda ini menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y. Dimana variabel X1 memiliki pengaruh sebesar 0.059 atau 5.9%, variabel X2 memiliki pengaruh sebesar 0.137 atau 13.7% dan variabel X3 memiliki pengaruh sebesar 0.504 atau 50.4%.

Dalam hal ini hasil dari uji hipotesis secara parsial (uji T) yang digunakan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, pada hasil penelitian ini didapatkan T hitung = 4.282 dengan nilai signifikansi 0.000, dengan probabilitas signifikan < 0,05 serta didapatkan bahwa nilai $T > T$ tabel. Sehingga hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.(4) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan *The Rich Jogja Hotel*”.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diperoleh hasil variabel motivasi internal memiliki T hitung > T tabel. Sehingga dapat menunjukkan secara parsial variabel motivasi internal ini dapat mempengaruhi *turnover intention* sebesar 7.368 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 dengan probabilitas signifikan lebih kecil dari pada 0.05 dan nilai T hitung lebih besar dari T

tabel. Penelitian terdahulu dalam artikel yang berjudul *The Motivation Effectparsial On Turnover Intention Among Nurses In Private Healthcare Industry* menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* (7). Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan untuk menguji variabel kepuasan kerja dapat diperoleh hasil dari T hitung adalah sebesar 8.434 dengan nilai signifikan yang dimiliki adalah sebesar 0.000 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 dan nilai T hitung lebih besar dari T tabel. Sehingga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*. penelitian terdahulu yang dilakukan (8).

Penelitian yang sama dengan judul *The Effect of Job Insecurity, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention at Andalas University Hospital* menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* (9). Penelitian serupa dengan judul *The Impact of Organisational Commitment and Job Embeddedness on Employee Turnover Intention in the Hotel Industry of Pakistan: The Mediating Impact of Job Satisfaction*. Penelitian ini memiliki hasil bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* (10) .

SIMPULAN

Hasil dari penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian ini dapat terdistribusi dengan normal setelah diuji dengan

menggunakan metode *P-P Plot*, *multikolinearitas*, dan *heteroskedastisitas*.

Selain itu hasil penelitian juga menyatakan bahwa variabel Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Sehingga apabila komitmen organisasi karyawan meningkat satu satuan maka tingkat *turnover intention* akan menurun sebesar satu satuan.

Variabel Motivasi internal dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara parsial negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Sehingga apabila variabel motivasi internal ini meningkat sebesar satu satuan maka tingkat *turnover intention* akan menurun sebesar satu satuan. Dan Variabel Kepuasan kerja secara parsial dengan uji T berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga apabila kepuasan kerja meningkat satu satuan maka *turnover intention* akan menurun sebesar satu satuan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Jarwan MAA, Ibrahim RM. The Impacts of HRM Practices, Work Engagement and Intrinsic Motivation on Turnover Intention: Literature Review. *Int J Adv Sci Technol*. 2020;29(5):9013–22.
2. Purwati AA, Salim CA, Hamzah Z. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *J Ilm Manaj*. 2020;8(3):370–81.
3. Hidayat AS. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Indospring Di Kota Gresik. *J Ilm Mhs Manaj*. 2018;11(1):51–66.
4. Amalia A. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychol*. 2020;2(1):63–71.
5. Ardianto R, Bukhori M. Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS J Ekon Manaj Bisnis*. 2021;2(01):89–98.
6. Yuningsih N. The Effect of Job Satisfaction, Career Development and Commitment to Turnover Intention in Cakrawala Mitra Bersama. *J Res Business, Econ Educ*. 2020;2(1):380–90.
7. Husna I, Rahim A. the Motivation Effect on Turnover Intention. *Int J Educ Psychol Couns*. 2018;3(7):31–43.
8. Suhakim AI, Badrianto Y. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *J Ekon Bisnis, Manaj dan Akunt*. 2021;1(2):137–46.
9. Elvianita U, Muchtar B. The Effect of Job Insecurity, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention at Andalas University Hospital. 2020;152(2013):785–97.
10. Abbas Z, Ansari J, Gulzar S, Zameer U, Hussain K. The Role of Workload, Nepotism, Job Satisfaction, and Organizational Politics on Turnover Intention: A Conservation of Resources Perspective. *Organizacija*. 2021;54(3):238–51.