

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover* Karyawan pada PT Ebiz Cipta Solusi

Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover at
PT Ebiz Cipta Solusi

¹Rizky Dimas Bettega, ²Sri Suwarsi

^{1,2}Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

e-mail: 1 dimas.bettega29@gmail.com, 2 Srisuwarsi@yahoo.com

Abstract. This study aims to determine: (1) the job satisfaction felt by employees partially influences employee turnovers at PT. Ebiz Cipta Solusi. (2) employee organizational commitment has a partial effect on employee turnovers at PT. Ebiz Cipta Solusi, and (3) job satisfaction and organizational commitment simultaneously affect significant employee turnovers at PT. Ebiz Cipta Solusi. The analysis of the research scores collected from 133 people can be seen in general job satisfaction perceived by employees is quite satisfied seen from the acquisition of the average score for the variable job satisfaction that is equal to 3.19 which is at an interval of 2.60-3.39 which included in the category quite satisfied and generally the organizational commitment perceived by employees is high from the acquisition of the average score for the variable job satisfaction that is equal to 3.46 which is in the interval 3.40-4.19 which is included in the high category, generally intention to leave (intention to leave) perceived by employees is quite high seen from the acquisition of the average score for the variable job satisfaction that is equal to 3.03 which is in the interval of 2.60-3.39 which falls into the fairly high category. (1) the results of multiple linear regression analysis, it is known that boarding values (intention to leave employees) are (-0,292). Variables of job satisfaction and organizational commitment amount to 0.379 and innovative reward systems of 1.194 have opposite relationships with constants, meaning if participation factors in problem solving and high innovative reward systems the intention is to leave employees low. (2) The coefficient of determination test results of the analysis of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Turnover at PT Ebiz Cipta Solusi, amounting to 0.887 or 88.7% showed the ability of job satisfaction and organizational commitment to jointly influence the intention to leave employees and amount to 11.3% were influenced by other factors or variables (3) in the regression model used, there was no heterocedasticity, so the regression model was feasible to predict intention to leave employees based on four independent variables, namely job satisfaction and islamic organ commitment.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap *turnovers* karyawan di PT. Ebiz Cipta Solusi. (2) komitmen organisasi karyawan berpengaruh secara parsial terhadap *turnovers* karyawan di PT. Ebiz Cipta Solusi, dan (3) kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan mempengaruhi secara signifikan *turnovers* karyawan di PT. Ebiz Cipta Solusi. Analisis dari skor-skor penelitian yang dikumpulkan dari 133 orang dapat diketahui pada umumnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan adalah cukup puas dilihat dari perolehan rata rata skor untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 3,19 yang berada pada interval 2,60-3,39 yang masuk dalam kategori cukup puas dan pada umumnya komitmen organisasional yang dirasakan karyawan adalah tinggi dari perolehan rata rata skor untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 3,46 yang berada pada interval 3,40-4,19 yang masuk dalam kategori tinggi, pada umumnya *intention to leave* (niat untuk keluar) yang dirasakan karyawan adalah cukup tinggi dilihat dari perolehan rata rata skor untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 3,03 yang berada pada interval 2,60-3,39 yang masuk dalam kategori cukup tinggi. (1) hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa nilai konstanta (*intention to leave* karyawan) adalah (-0,292). Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,379 dan sistem imbalan inovatif sebesar 1,194 memiliki hubungan berlawanan arah dengan konstanta, artinya jika faktor partisipasi dalam pemecahan masalah dan sistem imbalan inovatif tinggi maka *intention to leave* karyawan rendah. (2) Hasil uji koefisien determinasi penelitian mengenai Analisis Kepuasan Kerja dan Komitemen Organisasional terhadap *Turnover* di PT Ebiz Cipta Solusi, sebesar 0,887 atau 88,7% menunjukkan kemampuan dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama mampu mempengaruhi *intention to leave* karyawan dan sebesar 11,3% dipengaruhi faktor atau variabel lain (3) dalam model regresi yang digunakan, tidak terjadi adanya heterokedastisitas, sehingga model regresi ini layak untuk memprediksi *intention to leave* karyawan berdasarkan empat variabel independennya, yaitu kepuasan kerja dan

komitmen organisasional.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia atau dalam hal ini karyawan adalah aset yang sangat berharga untuk perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor internal yang sangat berperan menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas. Agar hal itu dapat terjadi salah satu cara terbaik yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan membenahi sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sering disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*) yang terdiri dari orang-orang yang berada di dalam organisasi/perusahaan yang memiliki kemampuan, bakat, dan semangat untuk bekerja. Semua itu didayagunakan dalam melaksanakan aktivitasnya sebagai pegawai. Seorang pegawai mendayagunakan kemampuan yang ada di dalam dirinya tersebut untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Pada dasarnya setiap pegawai dalam suatu perusahaan telah memiliki kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaannya. Namun terkadang tidak semua pegawai dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu perusahaan. Hal ini tentu saja dapat merugikan perusahaan itu sendiri karena akan terjadi penurunan kepuasan kerja dan berdampak pada tingkat *turnovers* pada perusahaan.

Pada perkembangan mengenai *turnovers* yang terjadi pada tingkat perbankan internasional. Sektor industri ini sangat rentan terjadi *turnovers* yang tinggi. Rata-rata *turnovers* karyawan pada perbankan global mencapai 10-11% per tahun. Hal ini dimeriahkan kembali oleh kasus yang terjadi pada dunia perbankan baru-baru ini

mengenai perpindahan sejumlah karyawan *Standard Chartered Bank* menuju *HSBC Holdings bank*. Pada berbagai media *Standard Chartered Bank* mencatat bahwa perpindahan karyawan ini merupakan sebuah bagian dari scenario pembajakan yang dilakukan oleh *HSBC*. Sedangkan *HSBC* menganggap bahwa prosedur perpindahan karyawan ini berlangsung dengan normal.

Studi ini menekankan masalah terjadinya *turnovers* yang tidak dikehendaki guna membedakan dengan *turnovers* yang terjadi atas dasar kerelaan perusahaan. Usaha yang tekun sangat diperlukan bagi sebuah perusahaan untuk mencoba memahami angka *turnovers* yang tidak dikehendaki tersebut.

Perusahaan yang tidak mengandalkan benefit tetapi menyediakan atmosfer kerja yang rileks. Hal ini akan menjadi sebuah tempat yang tidak cocok bagi kandidat atau karyawan yang ingin mengumpulkan uang dalam waktu sesingkat mungkin sehingga mengakibatkan terjadinya *turnovers* akibat ketidak sesuaian tersebut. Solusi lainnya adalah memberikan dorongan bagi jajaran manajer lini untuk mencoba mengenal tingkat motivasi para karyawan kemudian melakukan penyusunan beberapa rencana guna memotivasi para karyawan agar bekerja dengan baik serta memperkecil peluang terjadinya tingkat *turnovers* yang tinggi agar perusahaan tidak mendapatkan kerugian.

Pada saat ini permasalahan yang timbul di *PT Ebiz Cipta Solusi* antara lain kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan, dan tingginya tingkat *turnovers*, yang mengakibatkan banyaknya karyawan yang keluar dari

perusahaan.

Tabel 1. Rekap Karyawan PT PT EBIZ CIPTA SOLUSI 2017-2018

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan
			Yang Keluar	Masuk	Akhir Bulan
2017	Oktober	200	24	23	199
	November	199	19	16	196
	Desember	199	19	16	196
2018	Januari	187	23	22	186
	Februari	189	19	23	193
	Maret	193	8	15	200

Sumber : PT. Ebiz Cipta Solusi (2017-2018)

Dari tabel 1. dapat diketahui tingkat *turnovers* karyawan yang keluar mencapai lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan. Karena PT EBIZ CIPTA SOLUSI sendiri menargetkan sebesar 10% , sedangkan dalam kenyataannya tingkat *turnovers* yang terjadi sebesar 20,9 % hal ini belum sesuai dengan target perusahaan yaitu di bawah 10%.

Berdasarkan Latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, masalah-masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap *turnovers* karyawan di PT. Ebiz Cipta Solusi?
2. Apakah komitmen organisasi karyawan berpengaruh secara parsial terhadap *turnovers* karyawan di PT. Ebiz Cipta

Solusi?

3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi simultan mempengaruhi secara signifikan *turnovers* karyawan di PT. Ebiz Cipta Solusi?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap *turnovers* karyawan di PT. Ebiz Cipta Solusi.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi karyawan berpengaruh secara parsial terhadap *turnovers* karyawan di PT. Ebiz Cipta Solusi.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan mempengaruhi secara signifikan

turnovers karyawan di PT. Ebiz Cipta Solusi.

B. Landasan Teori

Menurut **Bluedorn dalam Grant et al., (2001)** *turnovers* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya *turnovers* mengarah pada kenyataan akhir berupa keluarnya karyawan pada saat tertentu. *turnovers* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan.

Robbins (2008:284) menyatakan Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dalam dunia bisnis, komitmen organisasi merupakan isu yang sangat penting, dan oleh karenanya perusahaan memasukkan unsur komitmen organisasi sebagai salah satu seseorang untuk dapat bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Hasibuan (2013:202) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Handoko (2000:193) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sikap senang dan tidak senang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan akan tercermin dari perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 2. Rincian Penyebaran Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah Kuesioner	%
1.	Distribusi Kuesioner	133	100%
2.	Kuesioner kembali	133	100%
3.	Kuesioner yang cacat/tidak dapat diolah	0	0%
4.	Kuesioner yang dapat diolah	133	100%
<p><i>n</i> sampel yang kembali = 133 <i>Karyawan Rate</i> = $(133/133) \times 100\% = 100\%$</p>			

Sumber : Data Primer (2015)

Tabel 3. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot atau skor
Pertanyaan	
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Rumus yang digunakan untuk variabel X dan Y adalah sama yaitu sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana: Rentang = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak kelas interval = Berdasarkan rumus diatas maka panjang kelas interval adalah:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Jadi, setiap kelas memiliki panjang interval 0,8.

Maka dapat ditetapkan interval sebagai berikut:

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Kepuasan Kerja dan Komitemen Organisasional terhadap *Turnover di PT Ebiz Cipta Solusi*, yang telah dibahas serta perhitungan-perhitungan statistik yang dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Melalui analisis dari skor-skor jawaban kuesioner penelitian yang dikumpulkan dari 133 orang yang dijadikan sebagai responden, dapat diketahui bahwa pada umumnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan adalah cukup puas . Hal tersebut dapat dilihat dari perolehan rata rata skor untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 3,19 yang berada pada interval 2,60-3,39 yang masuk dalam kategori cukup puas.
2. Melalui analisis dari skor-skor jawaban kuesioner penelitian yang dikumpulkan dari 133 orang yang dijadikan sebagai responden, dapat diketahui bahwa pada umumnya

komitmen organisasional yang dirasakan karyawan adalah tinggi . Hal tersebut dapat dilihat dari perolehan rata rata skor untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 3,46 yang berada pada interval 3,40-4,19 yang masuk dalam kategori tinggi.

3. Melalui analisis dari skor-skor jawaban kuesioner penelitian yang dikumpulkan dari 133 orang yang dijadikan sebagai responden, dapat diketahui bahwa pada umumnya *intention to leave* (niat untuk keluar) yang dirasakan karyawan adalah cukup tinggi . Hal tersebut dapat dilihat dari perolehan rata rata skor untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 3,03 yang berada pada interval 2,60-3,39 yang masuk dalam kategori cukup tinggi.

E. Saran

Pada bagian akhir ini, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dan bagi penelitian mendatang. Adapun saran-saran yang penulis ajukan antara lain:

1. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawan, mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawannya agar mampu menekan tingkat *intention to leave* karyawan dan menguntungkan bagi perusahaan.
2. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian, sehingga bisa mendapatkan hasil

yang lebih akurat tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

3. Penelitian selanjutnya perlu ditambahkan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya mengumpulkan data, sehingga dapat menghindari kemungkinan responden tidak objektif dalam mengisi kuesioner.

Daftar Pustaka

- Edwin B. Flippo, 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Gilmer, V. H. (1999). *Industrial psychology*. USA: McGraw Hill Book Company Inc.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Multivariate dengan program SPSS*. Cetakan IV. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Griffin, Ricky, W., 2004. *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Jilid 2, Penerjemah: Gina Gania, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hani, Handoko T. 2000, *manajemen personalia dan sumberdaya manusia*, Edisi II, cetakan keempat belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, S.P., Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- James C. Craig, dan Grant, Robert M. (2008). *Manajemen Strategik. Mediator*. Jakarta
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nawawi, Hadari., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press Yogyakarta:
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. (2006). *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Salemba Empat.
- Robbins, S.P. & Coulter.(2004) . *Manajemen*. Jakarta. Penerbit: PT Indeks Kelompok. Gramedia. Jakarta.
- Siagian, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Singarimbun dan Effendi . 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Kesebelas. Bandung. Penerbit: CV. Alfabeta.
- Umar , Husein.2003.*Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta