

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PENLAIAN KINERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. BERSAMA MENCAPAI PUNCAK

Benedikta Neli

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang)
Benediktanelly09@gmail.com

Andi Nu Graha

Kristina Setyastuti

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang)

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan penilaian kinerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Bersama Mencapai Puncak. Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Peneliti menggunakan angket (kuesioner) untuk mengumpulkan data. Metode sampel acak digunakan untuk menentukan sampel dan 32 orang digunakan untuk menjadi sampel penelitian. Validitas konstruk diuji menggunakan *Alpha Cronbach*. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Variabel komitmen organisasioanl dan penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap variabel *turnover intention*.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasional; Penilaian Kinerja; Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, *Turnover intention* masih menjadi salah satu masalah besar yang harus diatasi oleh perusahaan. Keluarnya karyawan dari perusahaan akan mengakibatkan semakin tingginya biaya yang harus dikeluarkan perusahaan untuk melakukan rekrutmen ulang karyawan (Cohen & Ronit, 2007). *Turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan dan berhenti dari pekerjaannya (Mahdi *et al.*, 2012). Umumnya, Proses *turnover* terjadi dengan ditandai timbulnya niat karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan (Widjaja *et al.*, 2008). Perusahaan dengan tingkat *turnover intention* yang tinggi memiliki indikasi bahwa karyawan tidak memiliki keinginan untuk bekerja di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan dirugikan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk melakukan rekrutmen dan pelatihan. Oleh karena itu, sebagai suatu organisasi bisnis dengan tujuan utama memperoleh laba, perusahaan harus siap dengan segala kemungkinan. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memperhatikan beberapa hal diantaranya yaitu: komitmen organisasional dan penilaian kerja. Komitmen organisasional dalam suatu perusahaan merupakan salah satu indikator penting karena hal ini memengaruhi tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Komitmen organisasional adalah keinginan dan tujuan seorang karyawan untuk mempertahankan diri dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge 2008). Sedangkan Sopiah (2008) mengatakan bahwa komitmen organisasional adalah keadaan dimana seorang karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan perusahaan. Crow *et al.*, (2012) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan psikologis seorang karyawan dengan menunjukkan rasa loyalitas serta berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan keinginan seorang karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan serta berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan, penilaian kinerja dianggap sangat penting dalam perusahaan. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Getnet *et al.*, (2014) yang mengatakan bahwa penilaian kinerja pada dasarnya digunakan oleh perusahaan dalam rangka mendorong dan mengukur kinerja karyawan. Selanjutnya, praktik evaluasi kinerja ini dapat digunakan untuk mengetahui persepsi, preferensi, dan keyakinan karyawan. Penilaian kinerja juga dapat membuat karyawan merasa dihargai dan dipandang sebagai bagian dari perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan menunjukkan komitmen lebih baik pada organisasi (Ikramullah *et al.*, 2012). Pengertian-pengertian di atas dapat diartikan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah penilaian untuk melihat seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Turnover Intention*

Cotton and Tuttle (1986) dalam Mahdi *et al.* (2012) mengatakan bahwa *turnover intention* merupakan keadaan dimana individu memiliki niat/keinginan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini dipengaruhi oleh omset/gaji yang diterima oleh karyawan. Lebih jauh Cotton and Tuttle (1986) menambahkan, *turnover intention* adalah bentuk perilaku menarik diri dari perusahaan, akan tetapi hal ini merupakan hak bagi setiap karyawan untuk menentukan pilihannya. Perilaku tersebut bukanlah perilaku buruk sebab keluarnya karyawan umumnya memiliki alasan-alasan logis tertentu.

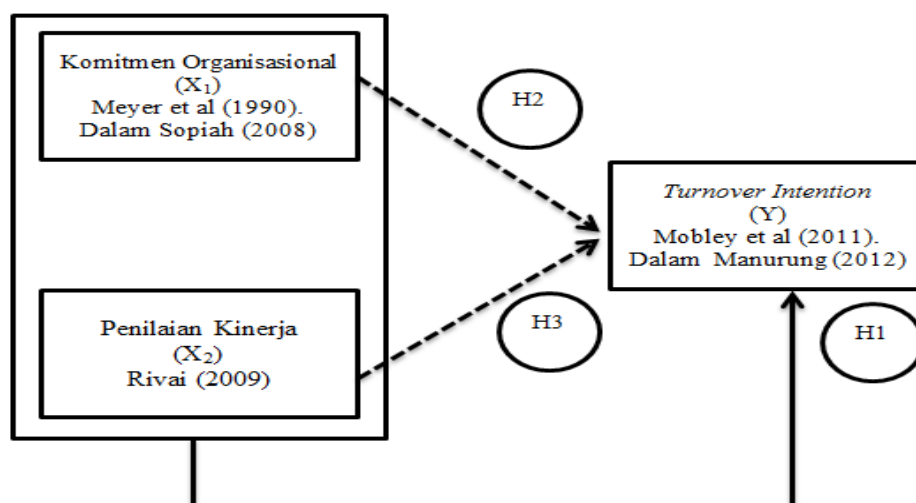
2. *Komitmen Organisasional*

Komitmen organisasional adalah keinginan dan tujuan seorang karyawan untuk mempertahankan diri dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge 2008). Sedangkan Sopiah (2008) mengatakan bahwa komitmen organisasional adalah keadaan dimana seorang karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan perusahaan. Crow *et al.*, (2012) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan psikologis seorang karyawan dengan menunjukkan rasa loyalitas serta berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan keinginan seorang karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan serta berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. *Penilaian Kinerja*

Penilaian kinerja pada dasarnya digunakan oleh perusahaan dalam rangka mendorong dan mengukur kinerja karyawan. Selanjutnya, praktik evaluasi kinerja ini dapat digunakan untuk mengetahui persepsi, preferensi, dan keyakinan karyawan. Penilaian kinerja juga dapat membuat karyawan merasa dihargai dan dipandang sebagai bagian dari perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan menunjukkan komitmen lebih baik pada organisasi (Ikramullah *et al.*, 2012). Pengertian-pengertian di atas dapat diartikan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah penilaian untuk melihat seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS PENELITIAN

H₁ : Komitmen organisasioanal dan Penilaian kinerja secara simultan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H₂ : Komitmen organisasioanal berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H₃: Penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pembahasan penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap yang bekerja pada salah satu cabang PT.BERSAMA MENCAPAI PUNCAK dengan jumlah 32 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 32 orang, seluruh populasi yang ada. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Terdapat dua sumber data yaitu; data primer dan data skunder. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan angket (kuesioner). Kuesioner merupakan seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab guna memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian, terdapat 2 variable yang digunakan : independen yaitu komitmen organisasioanal dan penilaian kinerja satu variabel dependen yaitu *turnover intention*.

Teknik Analisis Data

Analisis data kuantitatif dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode statistic dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan penilaian kinerja terhadap *turnover intention*. Terdapat 3 metode statistik yang digunakan dalam analisis yaitu; regresi linier berganda, uji T dan uji f. Uji asumsi klasik juga dilakukan dalam penelitian ini untuk memenuhi asumsi dasar analisis regresi.

HASIL PENELITIAN

Berikut ini merupakan ringkasan hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel Analisis Regresi linear Berganda

Variabel Bebas	B	Beta	Sig T
(Constant)	-4.694		0,281
Komitmen Organisasional (X1)	0,134	0,165	0,331
Penilaian Kinerja (X2)	0,815	0,684	0,000
Variabel Terikat: Turnover Inntention (Y)			
R : 0,817 R Square : 0,668 Adjusted R Square : 0,645 F : 29,210 Sig F : 0,000			

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasional dan Penilaian Kinerja Terhadap *Turnover Intention*

Variabel komitmen organisasional dan penilaian kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai. Prosentase pengaruhnya cukup tinggi. Tetapi sisanya masih dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar komitmen organisasional dan penilaian kinerja misalnya motivasi, kepuasan kerja, kompensasi dan lain sebagainya. Dengan meningkatkan lagi keduanya, yaitu komitmen organisasional dan penilaian kinerja maka *turnover intention* pegawai akan lebih menurun lagi. Dalam penelitian-penelitian

terdahulu belum ada yang menggabungkan antara variabel komitmen organisasional dan penilaian kinerja dalam satu variabel penelitian.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Variabel komitmen organisasional tidak mempengaruhi *turnover intention* pegawai. Artinya, meskipun seorang pegawai tidak memiliki komitmen organisasional yang tinggi, hal tersebut tidak mempengaruhi *turnover intention* pegawai. Mereka akan tetap bekerja pada organisasi sesuai keinginan dan kebutuhan mereka. Berdasarkan hasil pengamatan terhadap situasi kerja di PT Bersama Mencapai Puncak, karyawan masih menginginkan pekerjaan tersebut meski mereka tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan atau perusahaannya. Kondisi ini terjadi akibat semakin sulitnya mencari pekerjaan baru. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hal lain yang mempengaruhi *turnover intention* pegawai seperti motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saliban (2018) yang mengatakan bahwa, keluarnya pegawai atau berhentinya pegawai dari organisasi bukanlah karena tinggi atau rendahnya komitmen organisasi pegawai, akan tetapi karena factor lain yang lebih penting seperti kompensasi dan kepuasan kerja. Artinya, jika karyawan memiliki tawaran pekerjaan baru yang lebih baik dan menjanjikan, pegawai tersebut akan keluar dan berhenti bekerja pada organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, Komitmen organisasional tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*. Hal Ini tentu perlu ada penelitian lanjutan terkait pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karena komitmen organisasional selama ini telah dianggap sebagai faktor dominan yang mempengaruhi *turnover intention* (Rasheed, 2013, Khan, 2014, & Satwari, 2016). Penelitian ini tentunya bertentangan dengan *literature* sebelumnya, penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berhubungan dengan atau memberikan dampak pada *turnover intention*.

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap *turnover intention* Karyawan

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan, penilaian kinerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bersama Mencapai Puncak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Whiting & Kline (2007) tidak puasnya karyawan dengan penilaian kinerja akan mengakibatkan pada timbulnya niat karyawan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya. Penemuan ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Guchait & Cho (2010) bahwa penilaian kinerja sebagai salah satu komponen penting dari sumber daya manusia, memiliki hubungan signifikan terhadap *turnover intention*. Penerapan praktik penilaian kinerja yang baik akan memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2010).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data penelitian, variabel komitmen organisasional tidak mempengaruhi *turnover intention* pegawai. Artinya, meskipun seorang pegawai tidak memiliki komitmen organisasional yang tinggi, hal tersebut tidak mempengaruhi *turnover intention* pegawai. Mereka akan tetap bekerja pada organisasi sesuai keinginan dan kebutuhan mereka. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hal lain yang mempengaruhi *turnover intention* pegawai seperti motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan lain sebagainya. Variabel penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bersama Mencapai Puncak. Artinya, tidak puasnya karyawan dengan praktik penilaian kinerja akan mengakibatkan pada timbulnya niat karyawan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Baek, K. a. (2009). Career Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention: The Effects Of Goal Orientation, Organizational Learning Culture And Developmental Feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482-500.

- Chen, C. F. (2014). Effects Of Positive Vs Negative Forces On The Burnout Commitment Turnover Relationship. *Journal of Service Management*, 25(3), 388-410.
- Cohen, A. a. (2007). Predicting Absenteeism And Turnover Intentions By Past Absenteeism And Work Attitudes: An Empirical Examination Of Female Employees In Long Term Nursing Care Facilities. *Journal of Career Development International*, 12(5) 416-432.
- Crow, M. S. (2012). Organizational Justice And Organizational Commitment Among South Korean Police Officers: An Investigation Of Job Satisfaction As A Mediator. *Policing. An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2), 402-423.
- Getnet, B. J. (2014). The Effect Of Employee's Fairness Perception On Their Satisfaction To Wards The Performance Appraisal Practices (Acase Study Of University Of Gondar). *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 2(1), 174-210.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yokyakarta: Laksana.
- 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.
- 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.
- Mahdi. (2007). The Relation Between Job Satisfaction and Turnover. *Journal of Applied Sciences*, 9(9), 118-126.
- Mahdi, A. F. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *America Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518-1526.
- Rasheed, M. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 79-90.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sell, L. a. (2011). Job Satisfaction, Work Environment, And Rewards: Motivational Theory Revisited. *Journal of Labor*, 25(1),1-23.
- Silaban, N. (2018). The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover. *Intention IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(3), 01-06.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sutanto, E. M. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 118-128.
- Wang, Y. L. (2010). Chinese Employees' Work Values And Turnover Intentions In Multinational Companies: The Mediating Effect Of Pay Satisfaction. *Social Behavior And Personality*, 38(7), 871-894.
- Whiting, H. J. (2007). Testing A Model Of Performance Appraisal Fit On Attitudinal Outcomes. *The Psychologist-Manager Journal*, 10(2), 127-148.
- Widjaja, D. C. (2008). Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention Di Hotel X Kupang Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 4(2), 72-83.
- Wijaya, T. W. (2015). Effects of Performance Appraisal on Employee PERFORMANCE, Turnover Intention and Job Satisfaction at PT. Jasa Andalas Perkasa. *Business Management*, 15(2), 173-182.