

PENGARUH TURNOVER INTENTION DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TAKAI SEIKI INDONESIA

Rafi Ahnaf Luthfi Ifansyah^{1,*}, Hendra Permadi²

^{1,2} Manajemen; Universitas Panca Sakti Bekasi; Jl. Raya Hankam No.54, Jatirahayu, Kec. Pd. Melati, Kota Bks, Jawa Barat 17414

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh turnover intention dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Takai Seiki Indonesia. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 88 responden. Uji statistik dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Turnover Intention dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Takai Seiki Indonesia baik secara parsial maupun secara simultan. Besaran pengaruh sebesar 58,6% variabel Turnover Intention dan Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Takai Seiki Indonesia, sedangkan sisanya yaitu sebesar 41,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Turnover Intention, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract: This research aims to examine the influence of turnover and organizational commitment on employee performance at PT. Takai Seiki Indonesia. The method used is a quantitative method. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 88 respondents. Statistical tests were carried out using the SPSS version 25 program. The results of this research show that Turnover Intention and Organizational Commitment have a positive and significant effect on PT Employee Performance. Takai Seiki Indonesia both partially and simultaneously. The magnitude of influence is 58.6%, the Turnover Intention and Organizational Commitment variables can influence PT Employee Performance. Takai Seiki Indonesia, while the remaining 41.4% is influenced by other variables outside this research.

Keywords: Turnover Intention, Organizational Commitment, Employee Performance

1. Pendahuluan

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan beberapa faktor produksi yaitu tenaga kerja, modal dan keahlian, dimana ketiga faktor tersebut tidak dapat dipisahkan namun harus saling mendukung agar tujuan dan efisiensi dapat tercapai. Keempat faktor utama tersebut adalah faktor tenaga kerja atau manusia dalam artian mereka adalah pekerja, hal ini merupakan hal yang paling penting karena manusia merupakan pengguna, pengendali dan faktor penentu dalam segala kegiatan.

Adanya keinginan untuk keluar dari pekerjaan atau organisasi dapat menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini kemudian dapat berdampak pada penurunan performa karyawan secara keseluruhan. Menurut Asmara (2017), semakin tinggi nilai Turnover Intention (keinginan untuk keluar) yang dimiliki karyawan, maka semakin besar kemungkinan kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mengendalikan Turnover Intention adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan. Kompensasi ini tidak hanya berupa kompensasi finansial, tetapi juga mencakup kompensasi non-finansial. Kompensasi yang luar biasa yang diberikan kepada karyawan meliputi aspek keamanan dan kenyamanan tempat kerja, jaminan kesehatan, dan bonus liburan. Dengan memberikan kompensasi yang memadai dan memberikan perhatian pada kebutuhan karyawan di luar aspek finansial, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, sehingga dapat mengurangi risiko Turnover Intention.

Selain itu, perbaikan dalam proses perekrutan juga dapat menjadi kunci dalam mencegah terjadinya Turnover Intention. Penjelasan yang jelas tentang kondisi kerja yang sebenarnya serta merekrut karyawan dengan spesifikasi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan diharapkan dapat mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Dengan demikian, pengelolaan yang baik terhadap kompensasi dan proses perekrutan merupakan langkah strategis dalam mengendalikan Turnover Intention dan menjaga kinerja karyawan secara optimal.

Komitmen organisasi merujuk pada hubungan antara individu dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Ini mencakup keyakinan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan pekerjaan, keinginan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk kepentingan pekerjaan, serta keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Individu mengidentifikasi diri mereka dengan komitmen tertentu di tempat kerja dan berharap untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut (Kuntjoro, 2009).

Sementara itu, kinerja mengacu pada hasil yang ditunjukkan oleh individu atau proses yang terkait dengan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya melihat hasil akhir dari suatu proses kerja, tetapi juga memperhatikan unsur-unsur seperti input, proses, output, dan bahkan outcome. Rivai (2009) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur,

mengevaluasi, dan mempengaruhi sifat-sifat yang terkait dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja individu atau kelompok. Hal ini meliputi identifikasi, pengukuran, manajemen, serta penilaian kebaikan dan kelemahan dalam pekerjaan yang dilakukan.

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif secara global, kinerja karyawan yang tinggi menjadi sangat penting. Pada saat yang sama, karyawan juga membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai panduan untuk meningkatkan perilaku mereka di masa depan. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan gambaran yang sistematis tentang hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawab mereka di perusahaan.

Keinginan (intention) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, Turnover intention (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, dalam Halimah et al, 2016).

Menurut (Yusri, 2018) Kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk secara sukarela berhenti bekerja atas pilihannya sendiri seperti keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Turnover mengacu pada realitas akhir yang dihadapi suatu perusahaan berupa banyaknya karyawan yang meninggalkan perusahaan dalam suatu periode tertentu, sedangkan mobilitas karyawan mengacu pada hasil evaluasi hubungan, minat individu untuk melanjutkan hubungan dengan perusahaan. Hal ini belum terwujud melalui langkah nyata untuk keluar dari perusahaan.

Organisasi sendiri berarti tempat berkumpulnya orang-orang. Namun dalam pengertian bisnis, organisasi adalah suatu wadah yang diciptakan oleh seseorang atau sekelompok pengusaha atau pengusaha untuk mencapai tujuannya, dalam hal ini keuntungan.

Menurut Michael Armstrong dan Duncan Brown (2006:54) menjelaskan komitmen organisasi adalah Visi ini mendasari pandangan kami dalam mewujudkan komitmen kami, komitmen manakah yang mana? Komitmen terhadap integritas, kompetensi, loyalitas, integritas dan bagaimana kita berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Komitmen Organisasional (Organizational Commitment) merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana

anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006)

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seorang pegawai dalam bekerja menurut standar tertentu yang diterapkan pada suatu kegiatan tertentu. Seperti yang sering dikatakan, kinerja telah menjadi konsep penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya. Namun sejauh ini belum ada yang bisa disebut teori umum tentang kinerja. Teori kinerja bertujuan untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan kinerja masa depan. Deskripsi kinerja saat ini sering kali dikaitkan dengan pertanyaan dasar. Dengan kata lain, kinerja merupakan ukuran apakah suatu kegiatan berjalan sesuai rencana.

Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi. Pertimbangan penting diperlukan ketika mempelajari manajemen kinerja pekerja atau karyawan, karena kinerja individu karyawan dalam suatu organisasi merupakan bagian dan dapat menentukan kinerja organisasi. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang dicapai suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja individu dan kelompok pegawainya.

Menurut Armstrong (2009) mengungkapkan bahwa manajemen kinerja merupakan proses perencanaan yang terdiri dari lima elemen kunci: perjanjian kerja, pengukuran kerja, umpan balik, peningkatan kinerja, dan dialog. Ruang lingkup manajemen kinerja mencakup pengukuran hasil kinerja yang telah terbukti dibandingkan dengan tujuan kinerja yang disepakati dalam kontrak kinerja. Fokus manajemen kinerja adalah pada tujuan, pengukuran, indikator, dan standar kinerja. Praktik manajemen kinerja mengacu pada kesepakatan bersama, tujuan, pengembangan kinerja, dan rencana pengembangan karier yang disepakati bersama. Manajemen kinerja memungkinkan dialog kolaboratif antara organisasi dan karyawan tentang kinerja, hasil yang dicapai, persyaratan, dan kemungkinan perbaikan berkelanjutan mengenai rencana kinerja..

2. Metode Penelitian

Menjelaskan kronologis penelitian, termasuk desain penelitian, prosedur penelitian, bagaimana untuk menguji dan akuisisi data. Deskripsi dari program penelitian harus didukung referensi, sehingga penjelasan tersebut dapat diterima secara ilmiah.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi untuk memperkirakan variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Turnover Intention dan Komitmen Organisasi sebagai berikut: $Y = 6,569 + 0,671X_1 + 0,187X_2$. Persamaan regresi linear ini memiliki arti bahwa nilai konstanta sebesar 6,569. Hal ini menunjukkan bahwa, jika tidak ada variasi nilai Turnover Intention (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) sama dengan Nol (0), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 6,569 dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai tetap. Setiap kenaikan 1 unit nilai pada variabel Turnover Intention (X_1) sebesar 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan variabel Kinerja Karyawan Karyawan (Y) sebesar 0,671 dengan asumsi bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_2) dalam keadaan tetap. Setiap kenaikan 1 unit nilai pada variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,187 dengan asumsi bahwa variabel Turnover Intention (X_1) dalam keadaan tetap.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui koefisien korelasi sebesar 0,765 menyatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat sesuai dengan table tingkat korelasi dan kekuatan hubungan.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka dapat dijelaskan bahwa variabel Turnover Intention dan Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 58,6% dan sisanya 41,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dan penelitian ini.

Berdasarkan tabel uji F di atas dapat diketahui, nilai f hitung sebesar 33,243 > f tabel sebesar 3,195, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Turnover Intention dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Turnover Intention dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian variabel Turnover Intention (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat pengaruh signifikan. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai probabilitas. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan menunjukkan hubungan yang searah. Kinerja Karyawan PT.Takai Seiki Indonesia ternyata sangat dipengaruhi oleh Turnover Intention mereka, maka perusahaan dapat mengambil kebijakan untuk mencukupi kebutuhan finansial karyawannya. Berdasarkan pengujian variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat pengaruh signifikan. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai probabilitas. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan menunjukkan hubungan yang searah. Kinerja Karyawan PT.Takai Seiki Indonesia ternyata cukup dipengaruhi oleh kinerja mereka. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Turnover Intention (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji F simultan menunjukkan nilai F hitung melebihi nilai F tabel yang artinya bahwa hipotesis dapat diterima terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan dan di peroleh didalam penelitian ini membuktikan H0 ditolak dan Ha diterima. Berpengaruh positif dan signifikan variabel Turnover Intention (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan PT.Takai Seiki Indonesia dipengaruhi oleh Turnover Intention dan Komitmen Organisasi.

Referensi

- Aitahan, Y., Indawati, N., & Delawanti, D. (2020). Pengaruh Model Pembelajaran Course Review Horay (CRH) dan Minat Belajar terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Pelajaran IPS Siswa Kelas IV SDN Sukun 2 Malang. *Jurnal Seminar Nasional PGSD UNIKAMA*, 4(1), 190. <https://conference.unikama.ac.id/artikel/index.php/pgsd/article/view/469>
- Amelia, & Wulansari. (2024). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Di Hotel Yuan Garden Pasar Baru. *Jurnal Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 02(1). <https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jmpp-widyakarya/article/view/2771>
- Harahap, F. A., Zuraira, T., & ... (2024). Proses Manajemen Kinerja di SMP Swasta Muhammadiyah 02 Medan. ... *Ilmu Manajemen*, 3(1). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/3262%0Ah> <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/download/3262/3051>



- HN Jabbar. (2019). Kriteria Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Pada Pt. Nyalindung. 11–40.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.549>
- Nugraha, M., & Garin, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Karya Teknik Nusantara Karawang. *Jurnal Pelita Ilmu*, 15(1), 25–30.
- Putra, W. Y. P. M. S. (2014). PENGARUH KEADILAN ORGANISASI PADA KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN BPR DI KABUPATEN TABANAN A A Wisnu Yogeswara Putra (1) Made Surya Putra (2) (1)(2). 1, 2597–2614.
- Rizky Amalina Bachriansyah. (2011). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Daya TarikIklan, dan Persepsi Harga Terhadap Minat BeliKonsumen Pada Produk Ponsel Nokia (Studi KasusPada Masyarakat di Kota Semarang).
- S, M. A., Yunus, M., & Syahribulan, S. (2022). Pengaruh Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 242–258. <https://doi.org/10.26618/kjap.v8i2.8441>
- Saepudin, A., Lamsah, & Artiningsih, D. W. (2022). Pengaruh Return on Assets Dan Return on Equity Terhadap Pertumbuhan Laba Pada Perusahaan Pertambangan Batubara Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2021. 1–9.
- Sari, S. P. (2014). No Title. Pontificia Universidad Catolica Del Peru, 8(33), 44.
- Setyanto, A. E. (2013). Memperkenalkan Kembali Metode Eksperimen dalam Kajian Komunikasi. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI*, 3(1), 37–48. <https://doi.org/10.24002/jik.v3i1.239>
- Yusri, A. Z. dan D. (2018). 濟無No Title No Title No Title. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Yusuf, M., & Widakdo, S. (2023). Dampak Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intetion Karyawan Hokky Mart Bima. *Jurnal TAMBORA*, 7(2), 108–112. <https://doi.org/10.36761/jt.v7i2.2941>