

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Cv. Karya Surya Sejati

Oleh :
Surya Aji Zulmi*)
A. Agus Priyono)**
Ety Saraswati*)**

Email : ajizulmi3@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of organizational commitment and work conflict on turnover intention simultaneously and partially in CV. Karya Surya Sejati.

This study uses quantitative methods by collecting data through questionnaire. The population in this study were employees at CV. Karya Surya Sejati. The sampling technique used the census method. Example consisting of 54 respondents with questionnaire collection technology. That The data analysis method used in this study used descriptive analysis and multiple regression analysis.

The results of this study indicate that organizational commitment and work conflict have a significant impact on turnover intention. research results can provide input to employees CV. Karya Surya Sejati especially organizational commitment and work conflict.

Keywords: Organizational Commitment, Work Conflict, Turnover Intention.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia/penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik atau kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sehingga dalam proses pembangunan, pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia dalam proses pembangunan sangat diperlukan karena banyak sumber daya manusia tanpa dukungan yang berkualitas menjadi beban pembangunan negara. Wati (2013) Komitmen organisasi merupakan derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu.

Konflik kerja sering muncul dalam dunia kerja dan dapat memacu kondisi-kondisi terjadinya stress. Konflik adalah suatu keadaan yang timbul sebagai akibat adanya pertentangan antara kehendak, nilai, atau tujuan yang ingin dicapai, dan dapat disimpulkan bahwa hal tersebut menimbulkan keadaan tidak nyaman dalam diri individu maupun antar kelompok.

Turnover Intention merupakan kepentingan karyawan itu sendiri dan tentunya dipengaruhi oleh berbagai kepribadian manusia seperti sifat-sifat kepribadian, nilai-nilai, keinginan dan minat.

Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi dan konflik kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada CV. Karya Surya Sejati?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada CV. Karya Surya Sejati?
3. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Karya Surya Sejati?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan konflik kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Karya Surya Sejati
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada CV. Karya Surya Sejati
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Karya Surya Sejati

Manfaat Penelitian

1. Mengidentifikasi dan menganalisis dampak komitmen organisasi dan konflik kerja pada niat melanjutkan. seni surya sejati
2. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap niat transformasi karyawan menjadi CV. seni surya sejati
3. Mengidentifikasi dan menganalisis dampak konflik kerja pada niat perubahan personel resume. seni surya sejati

Kerangka Teoritis Dan Hipotesis

Turnover Intention

Turnover Intention dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Pristayanti (2017) *turnover intention* adalah salah satu keinginan untuk menarik diri dalam dunia kerja dan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihan apakah tetap bertahan atau keluar dari perusahaan..

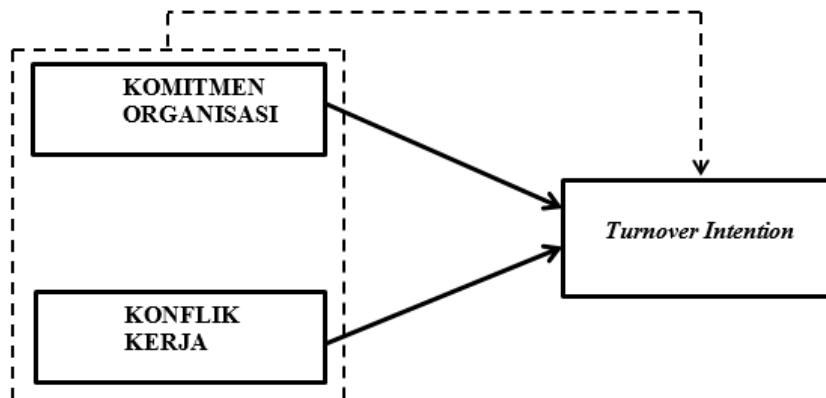
Komitmen Organisasi

Darmawan (2013) berpendapat bahwa upaya-upaya untuk membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin komitmen terhadap organisasi, memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi dibandingkan individu-individu yang tidak memiliki komitmen.

Konflik Kerja

Catur (2015) mengemukakan bahwa konflik kerja yang terjadi pada suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan. Kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dalam memperebutkan posisi dan kekuasaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H_1 : Komitmen Organisasi dan Konflik Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
 H_2 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
 H_3 : Konflik Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV. Karya Surya Sejati. Sampel yang dipilih dengan metode sampling jenuh adalah 4 karyawan (laki-laki dan 50 perempuan), 13 tahun 20-25, 20 orang 26-30, 12 orang 31-35, 9 orang 36-40, bagian packaging sebanyak 4 dan produksi sebanyak 50, dan pendidikan terakhir S1/S2/S3 15, SMA 26, SMP 8, SD 5. Pengertian sampel dalam penelitian ini adalah sampel yang melimpah (Sugiyono (2014)) dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah komitmen organisasi (X1) dan konflik kerja (X2), dan variabel terikatnya adalah *Turnover Intention* (Y).

Operasional Variabel

Definisi variabel adalah penjelasan mengenai suatu Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2017).

1. Komitmen organisasi meliputi kebanggaan terhadap karir seseorang dalam organisasi, kepercayaan terhadap organisasi, dan komitmen terhadap organisasi.
2. Konflik kerja meliputi konflik pribadi, konflik interpersonal, dan ketegangan karyawan.
3. *Turnover Intention* meliputi niat untuk berganti pekerjaan, mencari lowongan lain, dan niat untuk berganti pekerjaan.

Sumber Data

Dalam penelitian data mentah ini, data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama.

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden yang harus mereka tanggapi.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Maka validitas dapat mengukur apakah dalam pertanyaan kuesioner yang sudah dibuat betul – betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara yaitu *One Slot* atau pengukuran sekali saja yang merupakan pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Uji Normalitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan sebelum pengujian regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan dua uji asumsi klasik.

1. Ghozali (2018) menyatakan bahwa Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.
2. Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika suatu varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dimaksud untuk dapat menganalisis sebuah pengaruh dari variabel Komitmen Organisasi (X_1), Konflik Kerja (X_2), terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan persamaan berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y = *Turnover Intention*

α = Nilai Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi

β_2 = Koefisien regresi variabel Konflik Kerja

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Konflik Kerja

X_3 = *Turnover Intention*

E = Nilai Residu (*Error*)

Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (f)

Hasil Uji (f)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 19.919. Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan $\alpha = 0.05$ dengan (df_1) = 2 dan (df_2) = 51 adalah 3.179. Maka bila dibandingkan nilai F_{hitung} 19.919 > F_{tabel} 3.179 serta nilai sig F .000^b < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima sehingga disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X_1), dan Konflik Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* yang berarti bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model regresi secara bersama-sama atau secara simultan layak untuk menjelaskan variabel terkait.

b. Uji Parsial

Hasil Uji (t)

Dari tabel 5.4 dapat diketahui hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) yaitu :

1. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen

Organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.704 dan nilai signifikansi $.000 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

2. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Konflik Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.443 dan nilai signifikansi $.000 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel Konflik kerja terhadap *Turnover Intention*.

c. Uji Determinasi (R^2)

Hasil Uji (R^2)

Dalam uji koefisien determinasi (R^2) digunakan mengetahui pengaruh seberapa kemampuan model untuk menerangkan variasi dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi ialah nilai *Adjusted R square*, karena lebih bisa dipercaya dalam mengevaluasi model regresi.

Implikasi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti membahas dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu :

- a. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen dalam organisasi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dimana seseorang dapat bertahan dengan kesetiaannya demi kepentingan organisasi sehingga terbentuk sebuah loyalitas sehingga membuat seseorang dapat bertahan untuk memelihara keanggotaannya dalam suatu organisasi.

- b. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Konflik kerja pada karyawan dapat menimbulkan hal yang positif, namun apabila tidak dapat dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk. Perubahan yang dinamis dalam bisnis, berdampak pada kegiatan dalam suatu perusahaan yang dituntut untuk mengikuti perubahan.

Simpulan

1. Komitmen Organisasi dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada CV. Karya Surya Sejati.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada CV. Karya Surya Sejati.
3. Konflik Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada CV. Karya Surya Sejati.

Keterbatasan

1. Keterbatasan menyebarkan kuesioner secara online yaitu menggunakan *google form* dikarenakan pada masa pandemi covid yang tidak memungkinkan untuk menyebarkan kuesioner secara langsung, biasanya tanggapan responden yang diberikan tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya melibatkan karyawan bagian produksi dan packaging.

3. Jumlah variabel yang digunakan oleh peneliti hanya 3 variabel.

Saran

1. Bagi Perusahaan

CV. Karya Surya Sejati sebaiknya mengurangi peningkatan *turnover intention* yang terjadi di perusahaan, pihak manajemen hendaknya lebih meningkatkan dalam memberikan dorongan motivasi kepada karyawan.

Perusahaan sebaiknya memberikan imbalan atau gaji yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, dan juga perusahaan sebaiknya membenahi fasilitas-fasilitas dan lingkungan yang ada di perusahaan menjadi sebaik mungkin agar karyawan menjadi lebih nyaman bekerja di perusahaan.

2. Bagi karyawan

Bagi karyawan diharapkan menciptakan efektivitas kepada karyawan lainnya, Sehingga karyawan yang lain mendapatkan kenyamanan saat bekerja di perusahaan dan dapat menurunkan tingkat *turnover* yang tinggi. Jika karyawan dapat mempertahankan situasi yang baik bagi karyawan lainnya maka tingkat *turnover* pun akan menurun.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk menyebarkan kuesioner secara *offline* atau turun langsung ke lapangan jika kondisi pandemi covid menurun, guna memudahkan peneliti mendapatkan jawaban dari responden.
- b. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya supaya sampel yang diambil pada CV. Karya Surya Sejati pada masa pandemi dapat bertambah jika masa pandemi telah menurun.
- c. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya menambah jumlah variabel dari peneliti sebelumnya setelah pandemi covid menurun.

Daftar Pustaka

- Ana Catur Rina. 2005. *Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja Dengan Konflik Kerja*. Universitas Gunadarma. Jakarta
- Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Pristayati , Adnyani. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Puri Santrian Sanur*. JURNAL. Bali: Universitas Udayana,Bali.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*”. Bandung: Alfabeta.

Wati, E. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran Dengan Kinerja Pemerintah Daerah*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Surya Aji Zulmi*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

A. Agus Priyono**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Ety Saraswati***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma