



Pengaruh Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Terhadap Turnover Labour Pada Ud. Klinik Laptop Paiton

Oleh

Nur Najmi Jazila *)

Afi Rachmat Slamet **)

M. Ridwan Basalamah ***)

Email : najmijazila@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to explain the effect and differences of Organizational Commitment in terms of Gender on Turnover Labor at UD. Clinic Laptop Paiton. This research uses associative research and quantitative methods. With all the population are employees of UD. Klinik Laptop Paiton. With a sample size of 30 respondents using a saturated sampling technique or census. The analysis method used is simple linear regression analysis and different test. The collecting method of data uses a questionnaire with the research result shows that organizational commitment in terms of gender has an effect on Turnover Labor at UD. Klinik Laptop Paiton. And there is no difference in organizational commitment in terms of gender at UD. Klinik Laptop Paiton.

Keywords: *Organizational Commitment, Gender, Turnover Labor*

Pendahuluan

Latar Belakang

Permasalahan turnover di Indonesia bisa dikatakan masih belum dapat terselesaikan dan menjadi satu hal yang berbahaya bagi perusahaan. Dan adanya turnover dapat mengganggu produktivitas perusahaan, hingga dapat menimbulkan pandangan negatif terhadap perusahaan. Arti *turnover* adalah berhentinya karyawan dari tempat kerja secara suka rela, menurut zeffane (2003, 24-25). Dan menurut Robert dan John (2004) *turnover* berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Mengenai kesetaraan gender di era globalisasi ini perempuan lebih memiliki hak yang sama seperti laki-laki dalam ketenagakerjaan. Hal ini juga telah tercantum pada Undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 6 yang mengatur tentang larangan diskriminasi di dalam pekerjaan dan jabatan. Namun, saat ini masih banyak perusahaan yang lebih mempekerjakan pekerja laki-laki dibanding pekerja perempuan. Padahal dari peneliti sebelumnya menjelaskan dengan hasil penelitiannya bahwa komitmen organisasi karyawan perempuan lebih tinggi dari pada karyawan laki-laki (Rizki & Lubis : 2013). Dengan fenomena perkembangan angkatan kerja saat ini yang mengalami peningkatan yang tinggi,

sehingga mengakibatkan persaingan dalam mendapatkan pekerjaan dan kesenjangan pada pekerja dalam perusahaan yang ditinjau dari gender. Hal ini juga disebabkan oleh lapangan kerja yang tidak cukup banyak. Sesuai data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang menyatakan bahwa pada tahun 2017 TPAK laki-laki sebesar 83,46 persen dan TPAK perempuan sebesar 52,71 persen. Sedangkan pada tahun 2019 yang dilansir dari keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019 yaitu TPAK laki-laki sebesar 83,18 persen dan TPAK perempuan yaitu sebesar 55,50 persen.

Hal terpenting yang untuk mempertahankan keberlangsungan atau *sustainability* pada perusahaan adalah dengan komitmen karyawan yang sangat tinggi. Kenyataan yang terjadi saat ini bahwa tidak semua karyawan di lapangan kerja selalu ideal dengan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan yang menyebabkan kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan perusahaan yang juga mengakibatkan pekerjaan yang tidak efektif, sehingga adanya permasalahan turnover karyawan. Menurut Rizki Dan Lubis (2013 : 19-24) komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi usaha. Tanpa komitmen sukar diharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu banyak perusahaan yang mengutamakan komitmen sebagai persyaratan bagi karyawan pada saat rekrutmen. Akan tetapi, masih banyak pula perusahaan yang mengalami turnover yang menjelaskan bahwa tingkat komitmen karyawan sangat minim terhadap perusahaan. Hal ini juga bisa disebabkan oleh kurangnya pemahaman karyawan mengenai komitmen. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif dan efisien (Situmorang, 2009 dalam Rizki dan Lubis, 2013).

Daerah Probolinggo juga termasuk daerah dengan jumlah angkatan kerja yang meningkat. Berdasarkan data dari BPS Kabupaten Probolinggo jumlah TPAK yaitu sebesar 66,59 persen pada tahun 2017. Sedangkan jumlah TPAK pada tahun 2018 yaitu sebesar 68,41 persen hal ini menunjukkan meningkatnya angkatan kerja terutama pekerja perempuan dibanding dari tahun sebelumnya. UD. Klinik Laptop Paiton adalah suatu bidang usaha dagang yang sudah cukup dikenal masyarakat Probolinggo dan Paiton dengan sistem pemasaran yang luas sehingga memiliki karyawan dengan jumlah yang cukup memadai. dengan jumlah karyawan yang cukup ini, maka komitmen karyawan menjadi hal utama untuk mencapai tujuan bidang usaha karena SDM sebagai penggerak utama dalam suatu tujuan organisasi sehingga tidak akan menyebabkan terjadinya turnover pada karyawan dan tetap menjaga Sustainability atau keberlangsungan UD. Klinik Laptop Paiton.

UD. Klinik Laptop Paiton termasuk bidang usaha yang minim adanya turnover, oleh karena itu bidang usaha ini menjadi sangat menarik untuk diteliti

dengan jumlah karyawan yang dihitung dari gender berbeda jumlah jumlah karyawan perempuan 12 dan karyawan laki- laki 18. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau dari Gender terhadap Turnover Labour pada UD. Klinik Laptop Paiton.

Rumusan Masalah

1. Apakah ada perbedaan komitmen organisasi yang di tinjau dari gender pada UD.Klinik Laptop Paiton?.
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover di UD. Klinik Laptop Paiton?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui perbedaan komitmen organisasi di tinjau dari gender di UD. Klinik Laptop Paiton.
2. Mengetahui pengaruh perbedaan komitmen terhadap turnover di UD. Klinik Laptop Paiton.

Tinjauan Teori

Komitmen organisasi

Menurut O'Reilly (1989) mengartikan komitmen organisasi sebagai ikatan kejiwaan seseorang terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja dan rasapercaya terhadap nilai-nilai organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Angelica, Cahyani dan Rosyid (2009:100) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai satu keadaan untuk seorang pegawai akan memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan karyawan tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasinya.

Menurut Green dan Baron (2003: 160) mengartikan komitmen organisasi ialah karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, yang didalamnya mengandung sikap loyalitas dan kesediaan karyawan untuk tetap bekerja secara maksimal untuk organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Faktor-faktor komitmen organisasi menurut Steers (dalam Supriyanto, 2000) menjelaskan ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, adalah sebagai berikut :

1. Ciri pribadi karyawan, termasuk waktu jabatannya dalam organisasi, dan jenis- jenis kebutuhan dan kemauan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan karyawan, seperti identitas penugasan dan kesempatan berbaur dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja karyawan, seperti keandalan dalam berorganisasi di masa lalu dan cara karyawan lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Indikator Komitmen organisasi

Menurut Allen dan Mayer (1993) dalam Eva Kris (2009) mengatakan bahwa ada tiga indikator komitmen organisasional, adalah sebagai berikut :

1. *Affective commitment*, komitmen yang timbul karena rasa keinginan untuk menjadi bagian dari perusahaan yang dikarenakan ikatan emosional.
2. *Continuance commitment*, komitmen yang diprkuat oleh keuntungan-keuntungan seperti gaji dari perusahaan.
3. *Normative commitment*, timbul dari nilai- nilai dari diri karyawan karena sadar dengan yang harus sebenarnya dilakukan seperti bertahan.

Gender

Menurut Suprijadi dan Siskel (2004) gender adalah peran sosial dimana peran laki- laki dan perempuan ditentukan. Menurut Azwar (2001) mengartikan gender dengan bedanya peran dan tanggung jawab sosial bagi perempuan dan laki- laki yang dibentuk oleh budaya.

Menurut Azizah, Dkk. (2016) mengartikan bahwa gender dan jenis kelamin memiliki perbedaan gender ialah perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang tumbuh secara sosial dan kultural yang terkait dengan peran, perilaku, dan sifat yang dianggap layak bagi laki-laki dan perempuan yang dapat dipertukarkan. Sedangkan jenis kelamin ialah perbedaan biologis laki-laki dan perempuan yang berkaitan dengan alat dan fungsi reproduksinya.

Indikator Kualitas pelayanan

Indikator gender pada penelitian ini adalah :

1. jenis kelamin laki- laki
2. jenis kelamin perempuan

Turnover

Turnover artinya disebut sebagai penarikan secara sukarela (*Voluntary*) atau tidak sukarela (*Involuntary*) dari suatu perusahaan (Robbins, 2003 dalam Warsito. dkk, 2009). Mobley (1996) menjelaskan detail faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya turnover :

1. Faktor Ekseternal
 - a. Aspek lingkungan. Hal ini terjadi jika ada pilihan-pilihan pekerjaan lain yang dapat mempengaruhi pikiran karyawan untuk keluar.
 - b. Aspek individu. Dalam aspek ini bisa dikarenakan oleh faktor usia, gender dan masa, halini menjadi kemungkinan besar sebagai alasan untuk keluar.
2. Aspek Internal
 - a. Budaya Organisasi.
 - b. *Leadership style*.
 - c. Reward atau kompensasi

d. Kepuasan Kerja

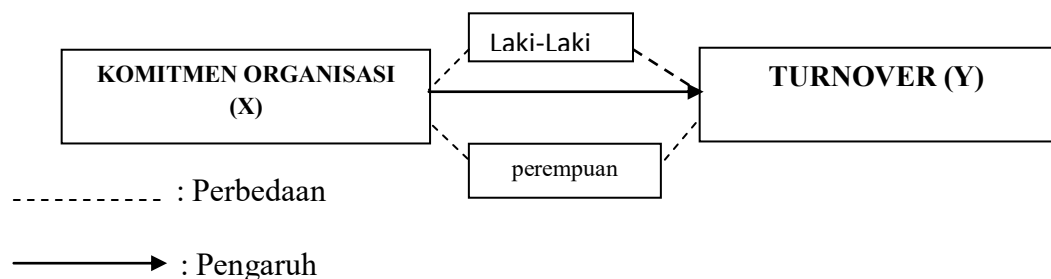
Indikator-indikator Turnover

Menurut Mobley (2011:150) mengemukakan, adanya indikator yang dapat digunakan untuk mengukur turnover, adalah sebagai berikut:

1. Pikiran- pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)
Pikiran individu ingin berhenti dari pekerjaan. Yang membuat untuk terus berfikir agar bisa keluar dari tempat bekerjanya yang mengakibatkan tingginya tingkat ketidak hadirannya saat bekerja.
2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)
Mengartikan bahwa karyawan karyawan berharap bisa mendapatkan pekerjaan lain di luar perusahaan. Sehingga asering berfikir untuk berhentidari perusahaan.
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)
Hal ini dapat dikatakan individu tersebut memiliki keinginan untuk keluar. Pekerja berniatan untuk keluar jika sudah memiliki pekerjaan lain yang menurutnya lebih baik.

Kerangka Konseptual

Dari penelitian terdahulu dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan diatas maka kerangka konseptual yang dapat dijadikan landasan dalam penelitian ini sebagai berikut :



Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1 : terdapat perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari gender karyawan UD. Klinik Laptop Paiton.
2. H2 : komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover di UD. Klinik Laptop Paiton.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kasual dan juga menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilakukan pada karyawan UD.Klinik Laptop Paiton yang terletak di Paiton No.133, Dusun Tj. Kidul, Karanganyar, Probolinggo. penelitian ini di lakukan pada bulan April s.d Mei 2020.

Populasi

Populasi penelitian pada karyawan UD. Klinik Laptop Paiton dengan jumlah populasi 30 orang.

Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh ialah penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasinya relatif sedikit, kurang dari 30. Teknik ini dipilih karena semua karyawan UD. Klinik Laptop akan menjadi sampel dengan jumlah keseluruhan yaitu 30.

Definisi Oprasional Variabel

Komitmen Organisasi

Kepuasan pelanggan adalah dimana suatu produk atau jasa sesuai dengan Menurut Luthans (2006) mengartikan komitmen organisasi sebagai kemauan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, usaha keras sesuai kemauan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan indikator berdasarkan Allen dan Mayer (1993) dalam Eva Kris (2009) sebagai berikut:

1. *Affective Commitmen*
2. *Continuance Commitmen*
3. *Normative Commitmen*

Turnover

Ronald dan Milkha (2014), mengartikan turnover adalah intensitas individu untuk berhenti dari organisasi dengan berbagai alasan yang diantaranya keinginan untuk bekerja di tempat lain yang lebih baik.

Indikator pada variabel ini sebagai berikut :

1. *Thoughts of Quitting*
2. *Intention to quit*
3. *Intention to search another job*

Hasil Dan Pembahasan**Gambaran Umum****Responden Berdasarkan Jenis Kelamin****Tabel 4.4****Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<u>No.</u>	<u>Jenis kelamin</u>	<u>Jumlah Responden</u>	<u>Persentase</u>
1	<u>Laki-laki</u>	18	60,0%
2	<u>Perempuan</u>	12	40,0%
Total		30	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari table 4.4 maka responden terbanyak berjenis kelamin laki – laki, jumlah responden laki – laki berjumlah 18 dengan presentase (60%) dan responden perempuan berjumlah 12 dengan presentase (40%) Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UD. Klinik Laptop Paiton memiliki responden rata-rata berjenis kelamin laki-laki hal ini dikarenakan pekerja di UD. Klinik Laptop Paiton lebih banyak menggunakan tenaga kerja laki-laki dibanding perempuan.

Responden Berdasarkan Usia**Tabel 4.5****Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1	19 – 20	14	46,7%
2	20 – 22	16	53,3%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data prime diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.5 usia 19-20 tahun dengan jumlah 14 orang dengan nilai persentasenya sebesar 46,7%, sementara usia 20-22 tahun berjumlah 16 orang dengan presentase sebesar 53,3%, maka usia 20-22 tahun lebih banyak dikarenakan rata-rata karyawan di UD. Klinik Laptop Paiton berusia 21-22 tahun. Karena menurut Iman Syadzili sebagai owner UD. Klinik Laptop Paiton pada usia inilah bisa disebut dengan usia emas yang mana usia tersebut merupakan usia paling efektif untuk melakukan sosialisasi dengan banyak koneksi, relasi dan jaringan kerja yang saling tersambung.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	X.1	0.811	0.361	Valid
		X.2	0.888	0.361	Valid
		X.3	0.704	0.361	Valid
		X.4	0.735	0.361	Valid
		X.5	0.802	0.361	Valid
		X.6	0.650	0.361	Valid
		X.7	0.627	0.361	Valid
		X.8	0.510	0.361	Valid
		X.9	0.483	0.361	Valid
2	Turnover	Y.1	0.852	0.361	Valid
		Y.2	0.855	0.361	Valid
		Y.3	0.786	0.361	Valid
		Y.4	0.751	0.361	Valid

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 yang diketahui item pada setiap variabel yang dipakai dalam penelitian ini dikatakan valid. Hal ini di dapat buktikan dengan jumlah Pearson correlation (r_{hitung}) yang seluruhnya lebih dari dibanding r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.860	Reliabel
Turnover	0,812	Reliabel

Sumber : Data diolah 2020

Dilihat dari Tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa instrumen indikator yang digunakan dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4.10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1,43101676
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,091
	Negative	-,122
Kolmogorov-Smirnov Z		,669
Asymp. Sig. (2-tailed)		,762

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data SPSS 2020

Pedoman pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah apabila nilai probabilitas (Asymp. Sig) > 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal. Dan berdasarkan data Tabel 4.11 didapat nilai (Asymp. Sig) yaitu 0,762 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa data telah berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11
Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,007	1,392		2,159	,040
Komitmen Organisasi	-,061	,044	-,254	-1,387	,176

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heterokedastisitas karena tingkat signifikan variabel

komitmen organisasi lebih besar dari 0,05 yang mana bahwa tidak ditemukan masalah heterokedastisitas.

Uji Chi Square

Tabel 4.12
Uji Chi Square
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,750 ^a	12	,095
Likelihood Ratio	24,653	12	,017
Linear-by-Linear Association	,483	1	,487
N of Valid Cases	30		

a. 26 cells (100,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,40.

berdasarkan dari nilai *Asymp.Sig* sebesar 0.095 yang berarti lebih besar dari 0.05 maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara frekuensi observasi atau data yang diamati dengan data frekuensi yang diharapkan.

Uji Homogenitas

Tabel 4.13
Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances

Komitmen Organisasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,085	1	28	,772

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai Levene Statistic adalah 0.085 dan signifikan $p = 0.772 < 0.05$ maka varians pada penelitian ini homogen.

Uji Beda

Tabel 4.14
Uji Beda

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Komitmen Organisasi	Equal variances assumed	,085	,772	-,689	28	,497	-,97222	1,41186	-3,86429	1,91985
	Equal variances not assumed			-,667	21,074	,512	-,97222	1,45845	-4,00459	2,06015

Berdasarkan tabel 4.14 Uji Beda dapat di analisa sebagai berikut, ditemukan Hipotesis 1 : Pada variabel komitmen organisasi diketahui memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.497 > 0.05$. Artinya hipotesis 1 yang menduga bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari gender pada karyawan UD. Klinik Laptop Paiton dapat ditolak.

Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.15
Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,697	2,273		,307	,761
Komitmen Organisasi	,468	,072	,775	6,499	,000

a. Dependent Variable: Turnover

Tabel 4.15 dengan uji regresi linier sederhana ini bisa dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta menunjukkan positif dengan nilai sebesar 0.697 yang artinya estimasi dari turnover
- Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0.468 (positif), menyatakan bahwa apabila variabel penelitian komitmen organisasi meningkat 1 maka turnover dikatakan meningkat pula, dengan alasan semakin tinggi komitmen seorang karyawan maka keinginan sebuah reward atau gaji semakin tinggi. Oleh karena itu dengan komitmen yang tinggi turnover juga bisa bertambah yang dikarenakan oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 4.16

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,697	2,273		,307	,761
Komitmen Organisasi	,468	,072	,775	6,499	,000

a. Dependent Variable: Turnover

Berdasarkan perhitungan statistik yang dibantu dengan aplikasi SPSS menghasilkan nilai Uji t yang dapat dianalisa sebagai berikut, ditemukan Hipotesis 2 pada variabel komitmen organisasi diketahui memiliki t_{hitung} dengan nilai 6,499 lebih dari t_{tabel} dengan nilai 2,051 dan nilai signifikansinya adalah $0,00 < 0,05$. Artinya hipotesis 2 yang menduga bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover labour pada UD. Klinik Laptop Paiton dapat diterima.

Tabel 4.17
Uji t pada Laki-laki

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.032	2.930		.011	.991
Komitmen laki-laki	.484	.094	.789	5.139	.000

a. Dependent Variable: Turnover

Berdasarkan uji t pada laki-laki diketahui memiliki t_{hitung} sebesar 5.139 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,051 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Artinya pada gender laki-laki berpengaruh pada turnover labour pada UD. Klinik Laptop Paiton.

Tabel 4.18
Uji t pada Perempuan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.077	3.873		.536	.603
Komitmen perempuan	.434	.120	.751	3.601	.005

a. Dependent Variable: Turnover

Berdasarkan uji t pada perempuan diketahui memiliki t_{hitung} dengan nilai 3.601 lebih dari t_{tabel} dengan nilai 2,051 dengan nilai signifikansi $0,05 < 0,05$. Artinya pada gender perempuan berpengaruh pada turnover labour pada UD. Klinik Laptop Paiton.

Pembahasan

Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari gender UD. Klinik Laptop Paiton

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,497 $> 0,05$, maka dapat dinyatakan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara

komitmen organisasi yang ditinjau dari gender karyawan UD Klinik Laptop Paiton. Dengan ini tidak sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilaksanakan oleh Rosyati Dkk (2016) yang mengatakan bahwa terdapat perbedaan komitmen antara laki-laki dengan perempuan pada auditor jawa tengah. Karena laki – laki ataupun karyawan perempuan sama – sama mempunyai komitmen organisasi yang sama, jadi tidak terdapat perbedaan komitmen yang ditinjau dari segi gender. Karena ada faktor lain yang dapat membuat perbedaan komitmen selain gender, seperti gaji, insentif dan bonus.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover labour pada UD. Klinik Laptop Paiton

Dari hasil analisis data yang didapat, menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover UD. Klinik Laptop Paiton. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan yang dibantu dengan SPSS menghasilkan t_{hitung} senilai 6,499 lebih dari t_{tabel} senilai 2,051 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dikarenakan semakin tinggi rasa kesetiaan dan emosional karyawan agar tetap berada dalam perusahaan maka turnover atau pemisahan karyawan secara sukarela dari organisasi juga akan semakin sedikit, sebaliknya jika komitmen semakin rendah maka kecendrungan karyawan untuk meninggalkan organisasi juga semakin tinggi. Sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan bahwa komitmen organisasi memang berpengaruh pada turnover labour. Hal ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Warsito, Dkk (2009) yang menyatakan komitmen affective memiliki pengaruh yang signifikan pada keinginan berpindah atau turnover.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antaran komitmen organisasi laki-laki dengan komitmen organisasi perempuan pada karyawan UD. Klinik Laptop Paiton.
- b. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover UD. Klinik Laptop Paiton. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan turnover labour pada UD. Klinik Laptop Paiton

Keterbatasan

1. Penelitian yang dilakukan hanya pada satu tempat, yaitu UD. Klinik Laptop Paiton, sehingga apabila penelitian ini dilaksanakan di tempat lain dimungkinkan hasilnya akan berbeda.
2. Dekarenakan pada saat penelitian terjadi wabah Covid-19, maka dalam penyebaran kuesioner sangat terbatas pada waktu.

3. Sampel yang digunakan hanya 30 respondent.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah diselesaikan oleh peneliti, dan adapun beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, tetap menjaga kestabilan faktor- faktor yang mempengaruhi kuatnya komitmen karyawan sehingga turnover tetap minim terjadinya.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk meneliti lagi dengan menambahkan variabel lain seperti kinerja karyawan dan motivasi kerja yang mempengaruhi turnover, dan mengkaji kembali secara mendalam mengenai analisis permasalahan sehingga mendukung dan menyempurnakan penelitian ini

Daftar Pustaka

- Alfatahiz, Uji Chi-Square, <https://elearningti3605.wordpress.com/2013/12/26/>. Diakses pada 13 April 2020 pukul 14.00.
- Aziza, S., Mustari, A., Himayah., Ambo, M., 2016. Kontekstualisasi Gender Islam dan Budaya. Makassar : KUM UIN Alauddin Makassar
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo, <https://probolinggokab.bps.go.id/>. Diakses pada April 2020.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur, <https://jatim.bps.go.id/>. Diakses April 2020.
- Devi , Eva Kris Diana . 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing Pt Semeru Karya Buana Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, Yogyakarta: PT. Andi.
- Kawader W., Lubis I. J., 2009, Analisis Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah, *Jurnal EKOBIS, Vol.10, No. 1, Januari 2009* : 272- 283, Semarang : FEUDS.
- Mathis Robert L, Jackson John H, 2004, Sumber Daya Manusia, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Mobley, W. H. 1996. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*, Terjemahan, Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Rizki, Ayu Putri dan Rahmi Lubis, 2013, Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prismata Medan, *Jurnal Psikologia, 2013, Vol.8, No. 1, hal. 19-14*.
- Rosyati, Damajanti A., Janie D., 2016, Permodelan Komitmen Profesional Auditor di Jawa Tengah dengan Pendekatan Gender, *Jurnal Dinamika Sosial Budaya, Vol.18, No, 2, Desember 2016*.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Website: www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

- Suliatyawati D., 2008, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah pada Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UNTAR di Jakarta, *Jurnal Manajemen*, tahun XII, No. 01, Februari 2008: 42-56.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Zeffane. 2003. *Organizational Behavior A Global Perspective*. Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd.

Nur Najmi Jazila *)
Afi Rachmat Slamet **)
M. Ridwan Basalamah ***)