

Mengapa komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif tidak berdampak pada *turnover intention* karyawan di PT. Primanusa Mukti Utama Cinere Depok

¹⁾Ratu Mutiara Permatasari, ²⁾Asrarudin, ³⁾Junias Robert Gultom

¹⁾²⁾³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

¹⁾²⁾³⁾Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Kosgoro 1957

Email: ¹⁾ratumutiara13@gmail.com

Abstrak

Artikel ilmiah ini adalah hasil penelitian murni yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Primanusa Mukti Utama Cinere Depok. Sampel ditempatkan pada 40 karyawan dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan, nilai koefisien tersebut merupakan nilai. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai t hitung $< t$ tabel dengan kepentingan $< \alpha$. Komitmen kontinuan tidak berpengaruh signifikan dengan *turnover intention* karyawan, nilai koefisiennya cukup. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai t hitung $< t$ tabel dengan kepentingan $< \alpha$. Komitmen Normatif tidak pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, nilai koefisiennya cukup. Maka juga dapat dilihat dari nilai t hitung $< t$ tabel dengan kepentingan $< \alpha$. Hubungan antara komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif dengan *turnover intention* rendah. Komitmen yang harus di miliki karyawan harus sesuai dengan karyawan memiliki rasa keterkaitan afektif dengan organisasi, memberikan *reward* atau kompensasi kepada karyawan agar merasa bermanfaat, dan menekankan kewajiban karyawan dengan menetapkan kontrak yang jelas.

Kata Kunci: Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan, Komitmen Normatif, *Turnover Intention* Karyawan

Abstract

This study aims to determine the emotional effect of Commitment to Employee Turnover Intentions, Continuing Commitment, and Prescriptive Commitment at PT. Primanusa Mukti Utama Cinere Depok. The sample is set at 40 employees and the analysis method used is multiple regression. The value of the multiple regression coefficient is represented by the coefficient value of ca , which is also evident from the value of t count $< t$ -table for the significance level $< \alpha$. Continued engagement has no significant effect on employee turnover intentions, with a negative coefficient value. This is can also be seen from the value of t count $< t$ -table for significance level $< \alpha$. Normative commitment has no significant effect on churn intention, with a negative coefficient value. This is also due to the value of t count $< t$ -table for significance level $< \alpha$. The relationship between affective commitment, continuance commitment, and normative commitment with turnover intention low employees.

Keywords: *Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, Turnover Intention*

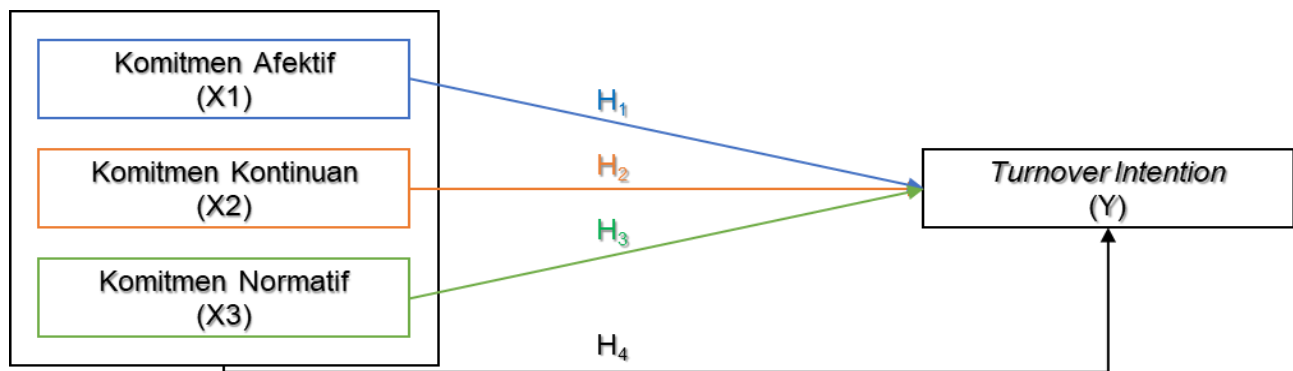
Pendahuluan

Perkembangan dunia ditandai dengan manusia sebagai makhluk yang masuk dalam arus globalisasi di segala bidang, sehingga manusia memiliki tekad untuk masuk ke dalam sebuah organisasi (Raman 2021). Maka organisasi mempunyai sumber daya manusia yang dapat mengelola segala operasional dalam organisasi. Seseorang dalam suatu organisasi memiliki fungsi yang sangat penting (Asrarudin, Purwana, and Madhakomala 2020) dalam mencapai rencana organisasi. Karena sebaik apa pun organisasi, seberapa banyak fasilitas yang dimiliki organisasi, tanpa partisipasi personel, semua organisasi tersebut tidak akan berfungsi dengan baik sesuai dengan tujuannya, karena sumber daya manusia tidak akan berfungsi dengan baik. kehidupan organisasi. Unsur manusia adalah orang yang mengatur dan mengelola fasilitas yang disediakan yang ada dalam organisasi. Komitmen berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi (Abouria and Othman 2017). Komitmen yang relevan, Kontinuan, dan berstandar rendah memengaruhi niat keluar tersebut sehingga kesediaannya karyawan cukup rendah pada pekerjaannya (Demir 2011). akibatnya melaksanakan pekerjaan tidak optimal dan tidak sesuai target. Pengelola percetakan juga, perhatikan baik-baik seberapa baik layanan yang mereka tawarkan untuk memuaskan keinginan konsumen dengan melayani dengan kualitas hasil warna yang akurat serta layanan cepat dengan harga terjangkau. Berdasarkan pengamatan singkat yang peneliti di PT. Primanusa Mukti Utama Cinere Depok. Dan informasi yang penulis dapatkan dari internal perusahaan, karyawan memiliki keinginan keluar dari perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Menurut (Wang, Ma, and Zhang 2014) komitmen terhadap ikatan afektif anggota dengan organisasi, ciri - ciri dengan organisasi dan partisipasi anggota dalam acara di organisasi. Dan (Asrarudin et al. 2020) mendefinisikan komitmen kontinuan sebagai bentuk keterlibatan yang menggambarkan keputusan karyawan untuk tetap berada bersama organisasi atau bisnis karena pertimbangan gaji atau upah, risiko kehilangan pekerjaan dan investasi waktu. Hal yang mempengaruhi komitmen kontinuan menurut (Zhao and Sheng 2019) karakteristik individu dan karakteristik organisasi. Sedangkan (Abouria and Othman 2017) mengungkapkan bahwa indikator komitmen kontinuan meliputi: takut meninggalkan perusahaan karena tidak ada pekerjaan alternatif; sangat sulit bagi seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan; kehidupan karyawan itu genting karena dia telah menetapkan buat meninggalkan perusahaan sekarang; karyawan tidak memiliki banyak pilihan perusahaan. (Mirsultan and Marimuthu 2021) menjelaskan bahwa komitmen kontinuan memiliki dua aspek yaitu persepsi akan kurangnya alternatif pekerjaan dan pengorbanan diri dan sejumlah besar uang. (Asrarudin and Dewi 2021) komitmen kontinuan merupakan salah satu dimensi komitmen organisasi berdampak pada produktivitas individu dan organisasi. Dijelaskan bahwa komitmen organisasi menjadi faktor penting untuk pengembangan program retensi dan mengurangi *turnover intention*.

Berdasarkan kajian teori di atas maka kerangka pemikiran dalam penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran ini, maka dapat dirumuskan hipotesis artikel ilmiah sebagai berikut:

- H₁:** Kotak Variabel X₁ terhubung dengan garis panah yang mengarah ke kotak variabel Y menunjukkan hipotesis 1 maka variabel X₁ mempengaruhi terhadap variabel Y.
- H₂:** Kotak Variabel X₂ terhubung dengan garis panah yang mengarah ke kotak variabel Y menunjukkan hipotesis 2 maka variabel X₂ mempengaruhi terhadap variabel Y.
- H₃:** Kotak variabel X₃ terhubung dengan garis panah yang mengarah ke kotak variabel Y menunjukkan hipotesis 3 maka variabel X₃ mempengaruhi terhadap variabel Y.
- H₄:** Kotak variabel X₁, X₂, dan X₃ terhubung dengan garis panah yang mengarah ke kotak variabel Y menunjukkan hipotesis 4 maka variabel X₁, X₂, dan X₃ mempengaruhi dengan variabel Y.

Metode, Data dan Analisis

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian adalah regresi dan korelasi. Regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan tidak bebas sedangkan korelasi untuk mengetahui hubungan variabel independen dengan variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Regresi berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.302	1.788		.169	.867
Komitmen Afektif	.266	.132	.407	2.009	.052
Komitmen Kontinuan	.248	.124	.289	2.004	.053
Komitmen Normatif	.277	.269	.240	1.032	.309

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel di atas mengungkapkan bahwa Nilai konstanta (α) 0,302 hal ini diartikan apabila jika Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan, dan Komitmen Normatif bernilai 0 (tidak berdampak), maka niat karyawan untuk keluar adalah 0,302. Nilai 0,266 artinya setiap kenaikan komitmen afektif sebesar satu kali maka *turnover intention* akan meningkat 0,266

kali satuan. Nilai 0,248 artinya setiap kenaikan komitmen kontinuan sebesar satu kali maka *turnover intention* akan meningkat 0,274 kali satuan. Nilai 0,277 artinya setiap kenaikan komitmen normatif sebesar satu kali makan *turnover intention* akan meningkat 277 kali satuan.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa t hitung variabel (Komitmen Afektif) $2.009 < t$ tabel sebesar 2,028. Daerah penerima dan penolakan H_0 Variabel X1, hasil analisis regresi yang diperoleh nilai t hitung variabel komitmen afektif $< t$ tabel ($2.009 < 2,028$) dan tingkat signifikan 0,052 atau 5,2% $>$ (lebih besar) dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima. Jadi dapat diartikan maka variabel komitmen afektif tidak pengaruh positif yang signifikan dengan *turnover intention* karyawan. Temuan ini didukung hasil penelitian lain (Gim, Desa, and Ramayah 2015) yang menunjukkan bahwa komitmen efektif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ada beberapa alasan mengapa komitmen efektif tidak berdampak pada *turnover intention*, antara lain pekerja tidak merasa nyaman; tidak ada program jenjang karir; ada tawaran pekerjaan yang memberikan lebih gaji lebih tinggi (Rusu 2013). Nilai t hitung variabel (Komitmen Kontinuan) $2,004 < t$ tabel sebesar 2,028. Daerah penerimaan dan penolakan H_0 Variabel X2, Hasil analisis regresi yang dihasilkan nilai t hitung variabel Komitmen Kontinuan $< t$ tabel ($2,004 < 2,024$) dan tingkat signifikan 0,053 atau 5,3% $>$ dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan maka variabel komitmen kontinuan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan , dan nilai t hitung variabel (Komitmen Normatif) $1,032 < t$ tabel sebesar 2,028. Daerah penerimaan dan penolakan H_0 Variabel X2, Hasil analisis regresi diperoleh nilai t dari variabel komitmen standar $< t$ tabel ($1,032 < 2,024$) dan taraf signifikansi 0,309 atau 30,9% lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima. Dengan begitu dapat diterangkan jadi variabel komitmen standar tidak pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada bagian produksi PT. Primanusa Mukti Utama Cinere Depok.

Tabel 2. Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.744	3	82.581	2.367	.012 ^b
	Residual	84.156	36	1.782		
	Total	311.900	39			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Normatif, Komitmen Kontinuan, Komitmen						

Jumlah sampel pembentuk regresi tersebut sebanyak 40. $F_{tabel} = (n-k-1) = 40-3-1 = 36$. Apabila pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, jadi nilai F tabelnya adalah 2,860. Dengan demikian hasil analisis yang diperoleh F hitung didapat angka dengan total tabel anova sebesar 2,367; $F_{hitung} 2,367 < F_{Tabel} 2,870$ dan tingkat signifikan 0,012 $>$ (lebih besar) dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (signifikan) Hal ini berarti maka variabel komitmen afektif, komitmen Kontinuan, dan komitmen normatif dengan gabungan tidak pengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja karyawan PT. Primanusa Mukti Utama Cinere Depok.

Tabel 3. Koefisien korelasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.476	1.335
a. Predictors: (Constant), Komitmen Normatif, Komitmen Kontinuan, Komitmen Afektif				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Nilai yang di hasil pengolahan data R 0,577 yang mengartikan menjadi variabel bebas bagian dari komitmen afektif, komitmen Kontinuan dan komitmen normatif memiliki hubungan yang memadai bersama variabel terikat yaitu niat untuk melakukan rotasi karyawan.

Dari hasil pengolahan data di bawah ini, koefisien korelasi parsial variabel komitmen afektif dengan *turnover intention* karyawan adalah senilai 0,480 yang berarti bahwa komitmen afektif memiliki hubungan penuh dengan komitmen moral karyawan mutasi pada bagian Produksi PT. Primanusa Mukti Utama Cinere Depok.

Kedekatan komitmen Kontinuan berikut dengan niat perubahan karyawan adalah 0,556 yang berarti bahwa komitmen Kontinuan juga sepenuhnya terkait dengan niat perubahan karyawan di bagian Produksi PT. Primanusa Mukti Utama Cinere Depok.

Kemudian, keeratan komitmen normatif berikut *turnover intention* karyawan sebesar 0,489 artinya komitmen normatif juga berhubungan penuh dengan *turnover intention* karyawan pada bagian Produksi PT. Primanusa Mukti Utama Cinere Depok.

Tabel di atas mengungkapkan bahwa pengaruh komitmen afektif, komitmen Kontinuan dan komitmen normatif *R Square* sebesar 0,333 atau 33,3% sedangkan sisanya 66,7% dipengaruhi oleh hal lain yang tidak dijelaskan dalam artikel ilmiah ini.

Kesimpulan

Simpulan dalam penelitian mengungkapkan bahwa variabel komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan besarnya pengaruh koefisien determinasi komitmen afektif terhadap *turnover* 0,417 (41,7%) sisanya sebesar 56,3% dipengaruhi hal lain. Nilai t tabel untuk variabel komitmen konitunuas ($2.508 < 2,028$), menunjukkan bahwa variabel komitmen kontinuan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Nilai t hitung < t tabel ($2.004 < 2,028$), mengungkapkan bahwa variabel komitmen normatif tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan. Untuk koefisien korelasi parsial diperoleh hasil komitmen normatif sebesar 0,489 artinya komitmen normatif juga mempunyai hubungan cukup terhadap *Turnover Intention* karyawan. Uji F diketahui bahwa t hitung < t tabel ($2.367 < 2,860$), maka H0 diterima dan Ha ditolak, maka dapat dijelaskan variabel komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif secara berbarengan tidak pengaruh signifikan dengan *turnover intention* karyawan. Dari hasil korelasi secara simultan dapat diperoleh korelasinya senilai 0,577 yang mengartikan variabel independen yang terlibat komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif memiliki tingkat hubungan cukup terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* karyawan. Sedangkan besarnya pengaruh koefisien determinasi dengan simultan antara komitmen afektif, komitmen kontinuan dan

komitmen normatif terhadap *turnover intention* dapat dilihat dari *R Square* senilai 0,333. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif secara berbarengan dengan *Turnover Intention* karyawan 33,3% dan sisanya 66,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam analisis ini.

Referensi

- Abouraia, Mahmoud Kamal, and Saad Mohammed Othman. 2017. "Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions: The Direct Effects among Bank Representatives." *American Journal of Industrial and Business Management* 07(04):404–23. doi: 10.4236/ajibm.2017.74029.
- Asrarudin, and dyah utami Dewi. 2021. "Dampak Kecerdasan Emosional Dan Modal Intelektual Pada Produktivitas Belajar Online/Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 Mahasiswa Institut Binsis Dan Informatika Kosgoro 1957." *Mediastima* 27(1):1–17.
- Asrarudin, Dedi Purwana, and R. Madhakomala. 2020. "Do Transformational Leadership, Interpersonal Communication, and Career Development Have Direct and Indirect Effect on Diplomats' Organizational Commitment at the Ministry of Foreign Affairs Republic of Indonesia in Jakarta?" *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)* 4(1):59–73. doi: 10.21009/ijhcm.04.01.05.
- Demir, Mahmut. 2011. "Effects of Organizational Justice, Trust and Commitment on Employees' Deviant Behavior." *Anatolia* 22(2):204–21. doi: 10.1080/13032917.2011.597934.
- Gim, Gabriel C. W., Nasina Mat Desa, and T. Ramayah. 2015. "Competitive Psychological Climate and Turnover Intention with the Mediating Role of Affective Commitment." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 172:658–65. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.416.
- Mirsultan, Nazlina, and Thangaveloo Marimuthu. 2021. "The Relationship of Transformational and Transactional Principal Leadership on Teacher Job Satisfaction and Secondary Student Performance in Subang Jaya, Malaysia." *Open Journal of Leadership* 10(03):241–56. doi: 10.4236/ojl.2021.103016.
- Raman, A. Venkat. 2021. "Effect of HRD Climate on Organizational Commitment: A Comparative Study of Higher Educational Institutions in a Province of India." 23(7):36–45. doi: 10.9790/487X-2307063645.
- Rusu, Raluca. 2013. "Affective Organizational Commitment, Continuance Organizational Commitment, or Normative Organizational Commitment?" *Management and Economics* 2(2):192–97.
- Wang, Xueli, Lin Ma, and Mian Zhang. 2014. "Transformational Leadership and Agency Workers' Organizational Commitment: The Mediating Effect of Organizational Justice and Job Characteristics." *Social Behavior and Personality* 42(1):25–36. doi: 10.2224/sbp.2014.42.1.25.
- Zhao, Rui, and Yuhua Sheng. 2019. "The Effect of Leadership Style on Employee Engagement: The Moderating Role of Task Structure." *Open Journal of Social Sciences* 07(07):404–20. doi: 10.4236/jss.2019.77033.