

Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Matahari Department Store Lembuswana

Siska Sasmita¹, Tetra Hidayati², Ariesta Heksarini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

E-mail: siskassmta@yahoo.com

E-mail: hidayati.tetra@yahoo.com

E-mail: ariestaheksarini@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Metode yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan teknik *non-probabilty sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 166 responden dengan kriteria bekerja minimal enam bulan dan bekerja dengan jabatan sebagai Kasir,SPG/SPB, dan Pramuniaga. Metode Analisis Data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dibuktikan dengan output dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,405 > 1,974$) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dibuktikan dengan output dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,601 > 1,974$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hasil ini dibuktikan dengan output dimana nilai F_{hitung} sebesar 106,931 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F_{hitung} yang dihasilkan lebih besar daripada F_{tabel} (3,05) dan nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasi, Turnover Intention

The Influence of Compensation and Organizational Commitment to Turnover Intention on Matahari Department Store Store Lembuswana

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of compensation and organizational commitment to turnover intention. The method used is the purposive sampling with non-probabilty sampling techniques. The sample in this study were 166 respondents to the criteria worked at least six months and work with a position as cashier, SPG / SPB, and Pramuniaga. Data Analysis Method in this study is Multiple Linier Regression using SPSS version 23. The result of this study show that : compensation has a significant effect on turnover intention evidenced by output where the value $t_{arithmetic} > t_{table}$ ($3,405 > 1,974$) with signifikan value $0,001 < 0,05$. organizational commitment has a significant effect on turnover intention evidenced by output where the value $t_{arithmetic} > t_{table}$ ($4,601 > 1,974$) with signifikan value $0,000 < 0,05$. compensation and organizational commitment together has a negative and significant effect on turnover intention, the results evidenced by output where the value $F_{arithmetic}$ 106,931 with significant level 0,000. Because value $F_{arithmetic}$ Resulting from bigger than F_{table} (3,05) and the significant of the resulting value is smaller than 0,05.

Keywords: Compensation, Organizational Commitment, Turnover intention

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan suatu elemen penting didalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu perusahaan akan memiliki peluang yang relatif kecil untuk dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang ada. Sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan memberikan dampak positif bagi setiap perusahaan dan keberadaan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan perusahaan di masa yang akan datang. Karyawan bukan hanya sekedar alat tetapi mereka merupakan suatu personalitas (manusia) yang kompleks dan rumit yang mampu berinteraksi didalam suatu perusahaan. Personalitas tersebut perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius dalam penanganannya, sehingga karyawan tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*).

Turnover karyawan yang terjadi di Matahari Department Store Lembuswana Pada 1 tahun terakhir sebesar 56,1%, hal ini menunjukkan bahwa *turnover* yang terjadi di Matahari Department Store Tinggi. Seperti yang di tanyatak Ridlo (2012:21), bahwa proposi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntar*) dan tidak sukarela (*involuntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10%. *Turnover* yang terjadi lebih di dominasi karyawan wanita, karena dari 277 orang yang keluar tersebut, disebutkan bahwa 229 orang karyawan wanita dan 48 orang karyawan laki-laki.

Setiap orang yang mencari pekerjaan tentu akan melihat seberapa besar kompensasi yang diberikan perusahaan atas pekerjaan atau keahlian tertentu baik itu kompensasi langsung maupun tidak langsung. Dessler (2009:46) menyebutkan bahwa kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan yang berasal dari pekerjaan mereka. Tentu tidak bisa dipungkiri bahwa kepuasan atas kompensasi yang diberikan akan sangat berpengaruh terhadap karyawan itu sendiri, dimana apabila karyawan merasa puas atas pemberian kompensasi tentu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi sehingga keinginan karyawan untuk keluar akan rendah dan menekan angka perputaran karyawan didalam perusahaan.

Salah satu karakteristik yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) adalah komitmen organisasi. Robbins (2008:105) menyatakan bahwa, komitmen organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotannya dalam organisasi tertentu. karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi merupakan karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi perusahaan, akan tetapi komitmen organisasi sendiri berkembang tidak hanya berbentuk kesediaan karyawan menetap didalam perusahaan dalam jangka waktu lama, akan tetapi karyawan yang memiliki komitmen yang baik dan tinggi tentu akan bersikap loyal dan berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi sehingga akan menekan *turnover intention* pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti data yang bersifat statistik agar dapat menguji suatu hipotesis. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Kontrak di Matahari Department Store Lembuswana yang berjumlah 398 orang. Besarnya Sampel dalam penelitian ini sebanyak 166 responden dengan kriteria bekerja minimal enam bulan dan bekerja dengan jabatan sebagai Kasir,SPG/SPB, dan Pramuniaga.

Metode pengumpulan data menggunakan teknik penelitian lapangan dengan mengumpulkan data-data yang diperlukan dengan menggunakan teknik kuesioner, yaitu dengan menggunakan daftar pernyataan yang akan diisi oleh responden dengan skala likert 1-5. Kuesioner yang disebar berupa daftar pertanyaan kepada responden mengenai Kompensasi, Komitmen Organisasi dan *turnover intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada variabel kompensasi yang telah dilakukan pada karyawan matahari department store lembuswana menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini dibuktikan dengan output dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,405 > 1,974$). Dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan matahari department store lembuswana. Artinya apabila kompensasi meningkat maka karyawan akan merasa puas sehingga keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) akan rendah sedangkan apabila kompensasi rendah maka karyawan akan merasa tidak puas atas kompensasi yang diberikan sehingga keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) akan meningkat.

Hasil penelitian pada variabel komitmen organisasi yang telah dilakukan pada karyawan matahari department store lembuswana menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini dibuktikan dengan output dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,601 > 1,974$). Dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan matahari department store lembuswana. Artinya apabila komitmen organisasi yang dimiliki karyawan itu tinggi maka keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) akan rendah sedangkan apabila komitmen organisasi yang dimiliki karyawan itu rendah maka keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) akan meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan matahari department store lembuswana, maka penulis dapat berkesimpulan sebagai berikut:

- Kompensasi (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan matahari department store lembuswana. Artinya semakin baik pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan, maka *turnover intention* karyawan pada matahari department store lembuswana akan menurun dan juga sebaliknya.
- Komitmen organisasi (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan matahari department store lembuswana. Artinya semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan, maka *turnover intention* karyawan pada matahari department store lembuswana akan rendah dan juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka berikut ini terdapat beberapa hal yang dapat disarankan sebagai implikasi dari hasil penelitian pada Matahari Department Store Lembuswana, yaitu sebagai berikut:

- Hasil penelitian pada variabel kompensasi terbukti mampu memberikan pengaruh terhadap negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Matahari Department Store Lembuswana. Penulis menyarankan agar pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan pemberian kompensasi terutama pada Gaji, Bonus, Insentif Penjualan, dan Fasilitas yang diberikan sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi agar kinerja didalam perusahaan dapat meningkat dan menekan angka perputaran karyawan didalam perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
- Hasil penelitian pada variabel komitmen organisasi terbukti mampu memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Matahari Department Store Lembuswana. Penulis menyarankan agar pihak perusahaan dapat terus memelihara dan meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dengan memberikan penghargaan/reward kepada karyawan atas kinerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi agar dapat bekerja lebih baik lagi untuk kesuksesan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya yang berniat untuk mengkaji dan meneliti ulang penelitian ini, disarankan untuk lebih memperluas variabel penelitian, indikator penelitian, objek yang diteliti, dan lebih memperdalam kerangka teoritis sehingga dapat lebih memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2009. Manajemen sumber daya manusia. Edisi kesepuluh jilid 2. PT Indeks. Jakarta.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy. 2008. Perilaku organisasi. Edisi terjemahan. Erlangga. Jakarta
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. Turnover Karyawan “Kajian Literatur”, Surabaya: PH Movement Publication
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen sumber daya manusia. Tim redaksi CAPS. Yogyakarta
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta. Bandung.