

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Uji asumsi

Uji Asumsi terdiri dari dua hal yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data yang diperoleh apakah normal atau tidak, sedangkan uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara kedua variabel. Uji asumsi dihitung menggunakan program SPSS versi 22.00.

5.1.1. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dalam program SPSS versi 22.00. Hasil uji normalitas akan diketahui apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Data dinyatakan normal apabila taraf signifikansinya $> 0,05$, dan sebaliknya.

Hasil uji normalitas yang dilakukan pada variabel komitmen organisasi adalah nilai KS sebesar 1,009 dengan signifikansi sebesar 0,260 ($p > 0,05$) yang berarti sebaran data pada variabel komitmen organisasi adalah normal. Kemudian, hasil uji normalitas pada variabel intensi *turnover* memiliki nilai KS sebesar 0,977 dengan signifikansi sebesar 0,295 ($p > 0,05$) yang berarti sebaran data pada variabel intensi *turnover* adalah normal.

5.1.2. Uji linieritas

Uji linieritas dilakukan menggunakan SPSS dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan linier antara variabel komitmen organisasi dengan

intensi *turnover*. Hasil uji linieritas menunjukkan kedua variabel memiliki nilai F sebesar 370,141 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dengan intensi *turnover* memiliki hubungan yang linier.

5.2. Hasil analisis data

Setelah dilakukan uji asumsi, analisis data selanjutnya yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan perhitungan koefisien korelasi *product moment* oleh Pearson. Hal ini dikarenakan hasil uji normalitas pada variabel komitmen organisasi dan intensi *turnover* terdistribusi normal.

Hasil uji korelasi *product moment pearson* pada variabel komitmen organisasi dengan intensi *turnover* menunjukkan nilai korelasi sebesar -0,914 dengan signifikansi ($p < 0,01$). Hasil ini berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan taraf signifikansi 1%, yaitu ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan PT "X". Semakin tinggi Komitmen organisasi, maka semakin rendah intensi *turnover* dan sebaliknya.

5.3. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan PT "X". Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang

sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan. Hubungan negatif dan sangat signifikan ini berarti jika komitmen organisasi pada karyawan tinggi maka intensi *turnover* karyawan akan rendah, dan begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Hendrayani (2013) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*. Artinya adalah apabila komitmen organisasi tinggi maka intensi *turnover* akan rendah, dan sebaliknya. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Jehanzeb dll (2013) juga menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover*. Artinya komitmen organisasi menjadi salah satu faktor terjadinya intensi *turnover* pada karyawan di suatu perusahaan.

Pernyataan penelitian – penelitian diatas juga selaras dengan hipotesis peneliti yang diterima karena komitmen organisasi yang dimiliki karyawan memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan. Hal ini dapat dilihat pada sumbangan efektif yang diberikan dari hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti sebesar 83,5%, sedangkan 16,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain seperti faktor ekonomi (tingkat pemekerjaan – pengangguran, komposisi dan bauran angkatan kerja, dan inflasi), faktor pribadi (usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, pelatihan kerja, dll), dan faktor organisasi (gaji, kesempatan promosi, dan sejauh mana kerja dalam suatu jabatan secara rutin, kategori – kategori jabatan, besar kecilnya organisasi, besar kecilnya unit kerja, bobot pekerja, dll).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara variabel komitmen organisasi dan intensi *turnover* sangat tinggi. Hal dapat disebabkan karena intensi *turnover* merupakan manifestasi (perwujudan) dari komitmen organisasi itu sendiri. Pernyataan ini sesuai dengan Steers (dalam Mowday, 1982) yang menyatakan bahwa hasil (*outcomes*) yang dapat terjadi akibat adanya komitmen organisasi yaitu: *desire to remain* (keinginan untuk tetap tinggal), *intent to remain* (niat untuk tetap tinggal), *attendance* (kehadiran), *retention* (retensi) dan, *job effort* (upaya kerja). Pernyataan tersebut juga berarti apabila individu memiliki komitmen organisasi yang rendah akan memunculkan hasil yang sebaliknya.

Tobing (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan seorang individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan serta organisasinya. Oleh karena itu, individu akan berusaha memberikan segala kemampuan yang dimilikinya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Saeka dan Suana (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover*. Oleh sebab itu, peneliti juga melakukan analisis korelasi antara setiap aspek komitmen organisasi dengan variabel intensi *turnover*. Analisis korelasi ini dilakukan menggunakan analisis *product moment pearson*. Berikut hasil korelasi aspek komitmen organisasi dengan variabel intensi *turnover*.

Tabel 5.1. Korelasi Antara Aspek – Aspek Komitmen Organisasi Dengan Variabel Intensitas *Turnover*

Aspek – Aspek Komitmen Organisasi	Intensi <i>Turnover</i>
Komitmen Afektif	-0,836
Komitmen Kelanjutan	-0,844

Komitmen Normatif	-0,817
-------------------	--------

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa aspek komitmen kelanjutan memiliki korelasi tertinggi sebesar -0,844 dengan ($p < 0,01$). Hal ini berarti bahwa komitmen kelanjutan dianggap penting bagi karyawan sehingga sangat berat untuk meninggalkan organisasi, karyawan akan merasa rugi apabila meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kelanjutan tinggi akan memiliki intensi *turnover* yang rendah. Hal ini juga diungkapkan oleh Purna (2013) dalam penelitiannya kepada seluruh karyawan tetap RSUD Surya Husadha Denpasar yang berjumlah 412 orang karyawan.

Korelasi terbesar kedua dapat dilihat pada aspek komitmen afektif yaitu sebesar -0,836 dengan ($p < 0,01$). Hasil analisis ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki nilai yang sama dengan organisasi, terlibat dalam kegiatan yang ada di organisasi, serta memiliki keterikatan terhadap organisasi dan rekan kerjanya akan menurunkan intensi *turnover* karyawan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Susilawati (2018) kepada seluruh perawat pada RS XYZ Yogyakarta yaitu sebanyak 239 orang.

Korelasi yang terakhir yakni terkecil adalah aspek komitmen normatif dengan nilai sebesar -0,817 dengan ($p < 0,01$). Hasil analisis ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kewajiban untuk bekerja dalam organisasi akan menurunkan adanya intensi *turnover* pada karyawan. Meskipun memiliki hubungan yang cukup tinggi namun komitmen normatif memiliki korelasi yang paling rendah dibandingkan komitmen afektif dan kelanjutan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Ridho dan Syamsuri (2018) pada SMA

Swasta yang ada di Kota Rantauprapat dengan jumlah sampel sebesar 104 orang guru.

Hasil penelitian ini didapati *mean* empirik sebesar 62,16 dengan standar deviasi sebesar 14,626 dan *mean* hipotetik sebesar 50 dengan standar deviasinya 10 pada variabel komitmen organisasi. Hasil tersebut menandakan bahwa komitmen organisasi pada karyawan PT "X" saat dilakukan penelitian cenderung tinggi. Pada variabel intensi *turnover* hasil *mean* empirik sebesar 62,63 dengan standar deviasi sebesar 13,784 dan *mean* hipotetiknya sebesar 55 dengan standar deviasi sebesar 11. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa intensi *turnover* pada karyawan PT "X" saat dilakukan penelitian tergolong sedang. Hasil tersebut sesuai dengan perhitungan frekuensi pada setiap variabel yaitu komitmen organisasi dan intensi turnover pada karyawan PT "X". Berikut hasil perhitungan frekuensi tiap variabel:

Tabel 5.2. Frekuensi Komitmen Organisasi

Level	Norma Standar	Jumlah
Rendah	$X < 55$	26
Sedang	$55 \leq X < 69$	24
Tinggi	$X > 69$	25
Total		75

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari total 75 subjek yang diuji dalam penelitian sebanyak 26 karyawan memiliki komitmen organisasi rendah, 24 karyawan memiliki komitmen organisasi sedang, dan 25 karyawan memiliki komitmen organisasi tinggi.

Tabel 5.3. Frekuensi Intensi *Turnover*

Level	Norma Standar	Jumlah
Rendah	$X < 56$	20
Sedang	$56 \leq X < 70$	30
Tinggi	$X > 70$	25
Total		75

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari total 75 subjek yang diuji dalam penelitian sebanyak 20 karyawan memiliki tingkat intensi *turnover* yang rendah, 30 karyawan memiliki tingkat intensi *turnover* sedang, dan 25 karyawan memiliki tingkat intensi *turnover* tinggi.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian widyantara dan Ardana (2015) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Semakin tinggi rasa komitmen yang dimiliki karyawan maka berakibat menurunnya intensi *turnover* pada karyawan. Hal ini, sangat berdampak baik bagi perusahaan, karena perusahaan tidak perlu mengeluarkan banyak biaya untuk mencari karyawan baru. Penelitian lain yang mendukung penelitian ini juga dilakukan oleh Lambert dan Hogan (2009) menyatakan bahwa ada hubungan antara komitmen organisasi dan intensi *turnover*. Mereka mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang terbesar pada intensi *turnover* dibandingkan dengan variabel lainnya.

Berdasarkan penjabaran hasil di atas, peneliti dapat melihat bahwa intensi *turnover* masuk kategori sedang. Hasil yang didapat peneliti berbeda dengan hasil wawancara awal. Hasil wawancara awal menunjukkan bahwa intensi *turnover* pada karyawan tinggi sesuai yang dijabarkan dalam latar belakang penelitian. Faktor yang dapat menyebabkan hal tersebut terjadi adalah kurangnya subjek yang di wawancara. Peneliti hanya melakukan wawancara terhadap manajer HRD dan lima karyawan dari salah satu *line* dari total sembilan *line*. Selain itu, perbedaan hasil ini dikarenakan rentan waktu wawancara serta pelaksanaan penelitian yang cukup jauh yaitu sekitar 11 bulan.

5.4. Kelemahan penelitian

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti ini memiliki kelemahan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Peneliti tidak melakukan penyebaran secara langsung di perusahaan, sehingga tidak dapat melakukan pengamatan langsung pada subjek yang mengisi kuesioner.
2. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kurang mendalam dan hanya dilakukan pada manajer HRD dan lima karyawan pada satu *line* dari sembilan *line* sehingga hasil penelitian belum bisa mewakili permasalahan organisasi.
3. Penggunaan nama diidentitas skala.

