

## BAB 5

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Uji Asumsi

Uji asumsi yang menyangkut normalitas dan linieritas dilakukan terlebih dahulu menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 25 for Windows*. Pada penelitian ini tidak dilakukan uji normalitas, karena penelitian ini menggunakan populasi yang dimana untuk data penelitian diasumsikan normal.

##### 5.1.1 Uji Linieritas

Hasil uji linieritas hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan kontrak di Hotel X menunjukkan bahwa  $F_{linier} = 30.827$  dengan nilai  $p < 0,05$  yang berarti kedua variabel mempunyai hubungan yang linier.

#### 5.2 Hasil Analisis Data

Uji hipotesis didapatkan setelah melakukan uji asumsi. Tujuan dari uji hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau tidak. Teknik yang digunakan dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Hasil uji hipotesis hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan kontrak menunjukkan koefisien  $r_{xy} = - 0,706$  ( $p < 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan kontrak. Semakin

tinggi komitmen organisasi, maka akan semakin rendah *turnover intention* pada karyawan kontrak, begitu juga sebaliknya.

### 5.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil koefisien  $r_{xy} = -0,706$  ( $p < 0,01$ ) yang berarti hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan kontrak diterima. Semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan hotel X, maka akan semakin rendah *turnover intention* yang terjadi di hotel X, begitu pula sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan hotel X, maka akan semakin tinggi *turnover intention* di hotel X.

*Turnover intention* salah satu yang dapat menyebabkan kerugian di organisasi, karena dengan adanya *turnover intention* yang tinggi akan semakin banyak karyawan yang meninggalkan organisasi. Diketahui setiap bulan Januari – Maret 2019 banyak karyawan yang *resign*, dari data tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan di organisasi rendah. Artinya, banyak hal yang kemungkinan harus diubah oleh organisasi. Komitmen organisasi memiliki tiga komponen yang perlu diperhatikan yaitu komponen *affective*, komponen *continuance*, dan komponen *normative*. Setiap komponen dalam komitmen organisasi berperan dalam munculnya permasalahan *turnover intention* di organisasi, berikut tabel korelasi komponen – komponen komitmen organisasi dengan *turnover intention*:

Tabel 5.1. Korelasi Komponen Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention*

Komponen Komitmen Organisasi	<i>Turnover Intention</i>
<i>Affective Commitment</i>	-0,755
<i>Continuance Commitment</i>	-0,622
<i>Normative Commitment</i>	-0,648

Komponen *affective* memiliki korelasi dengan *turnover intention* sebesar – 0,755, hal tersebut dapat dilihat bagaimana karyawan memiliki satu tujuan dengan organisasi, sehingga karyawan tersebut memberikan kontribusi penuh terhadap seluruh kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi (Prabowo, 2017). Apabila karyawan kurang memiliki *sense of belonging* terhadap organisasi, hal tersebut akan menurunkan *respect* terhadap organisasi yang dapat menyebabkan tingginya *turnover intention* di hotel X.

Kedua komponen *continuance* memiliki korelasi dengan *turnover intention* sebesar – 0,622, hasil ini menunjukkan ketidakpuasan karyawan terhadap fasilitas yang diberikan organisasi. Bilamana karyawan merasa keinginan yang dicarinya terpenuhi di organisasi, maka karyawan tersebut akan berpikir dua kali untuk meninggalkan organisasi, begitupun sebaliknya (Prabowo, 2017). Karyawan hotel X merasa kurangnya fasilitas yang disediakan oleh organisasi, seperti, insentif yang menurutnya kurang untuk mencukupi kebutuhannya, sehingga karyawan memilih keluar untuk mencari pekerjaan baru untuk memenuhi kebutuhan. Organisasi perlu memikirkan fasilitas – fasilitas yang bisa untuk diberikan kepada karyawan, misal, diadakannya tiap satu bulan sekali *reward* untuk karyawan berprestasi, *reward* tersebut diakhir tahun dapat ditukar berupa *gift* ataupun tunai. Hal tersebut bertujuan untuk menaikkan semangat karyawan untuk bekerja serta mempertahankan karyawan di organisasi.

Komponen terakhir, komponen *normative* memiliki korelasi dengan *turnover intention* sebesar  $-0,648$ . Hasil ini menunjukkan adanya tanggung jawab karyawan terhadap organisasi yang cukup baik. Karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk menyelesaikan setiap tanggung jawab di organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu memberikan pengalaman yang menarik untuk mempertahankan setiap karyawan. Pengalaman yang diberikan dapat dijadikan suatu kewajiban yang harus mereka dapatkan dan harus diselesaikan, sehingga karyawan akan merasa selalu ingin bertahan di organisasi untuk mendapatkan pengalaman yang lebih menarik. Organisasi perlu mengadakan pelatihan – pelatihan bagi karyawan lama ataupun baru, sehingga ketika mendapatkan tamu VIP atau tamu umum, mereka dapat melayani dengan lancar dan mengesankan sehingga dapat dijadikan sebagai pengalaman menyenangkan dan selalu menginginkan pekerjaan tersebut.

Komitmen organisasi mampu menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi saat ini. Antara karyawan dan organisasi selalu memiliki hubungan, oleh karena itu organisasi perlu meningkatkan cara kerja sehingga komitmen organisasi karyawan dapat lebih baik lagi, Nasution (2017). Beberapa cara yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan yaitu jadikan visi dan misi organisasi sebagai suatu yang karismatik, sesuatu yang baik jadikan sebagai tradisi yang secara terus menerus dipelihara misalnya gathering yang bertujuan untuk mengeratkan hubungan antar karyawan maupun dengan organisasi. Keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut, adanya komunikasi dua arah, nilai – nilai kebersamaan untuk membangun *chemistry*, rasa memiliki, kerjasama dalam hal apapun, berbagi

setiap suka dan duka antar karyawan maupun organisasi, dan lain – lain (Sopiah, Nasution 2017).

Hasil pembahasan di atas dapat dilihat bahwa ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan di hotel X. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sianipar dan Haryanti (2014) yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azzizah dan Izzati (2018) penelitiannya juga menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Penelitian lainnya oleh Setiyanto dan Hidayati (2017) juga mengatakan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang berarti jika komitmen organisasi bertambah maka *turnover intention* akan berkurang. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Sidharta dan Margaretha (2011) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Komitmen organisasi memberi sumbangan efektif sebesar 49,9% terhadap *turnover intention* dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tingkat *turnover intention* di organisasi yang diteliti, dikatakan pada level sedang, sedangkan komitmen organisasi berada di level sedang. Hal ini dinyatakan berdasarkan hasil dari perhitungan berikut ini :

Tabel 5.4. Nilai Norma Standar *Turnover Intention*

Level	Rumusan	Norma Standart
Rendah	$X < Mean - 1 SD$	$X < 44$
Sedang	$Mean - 1 SD \leq X < Mean + 1 SD$	$44 \leq X < 66$
Tinggi	$Mean + 1 SD \leq X$	$66 \leq X$

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, pada variabel *turnover intention* hasil *mean* empirik (*Me*) sebesar 52,48, lalu *mean* hipotetik (*Mh*) pada penelitian ini sebesar 55, standar hipotetik (*SDh*) sebesar 11 sehingga dapat dikatakan bahwa *turnover intention* saat dilaksanakan penelitian adalah sedang.

Tabel 5.5. Nilai Norma Standar Komitmen Organisasi

Level	Rumusan	Norma Standart
Rendah	$X < Mean - 1 SD$	$X < 46$
Sedang	$Mean - 1 SD \leq X < Mean + 1 SD$	$46 \leq X < 69$
Tinggi	$Mean + 1 SD \leq X$	$69 \leq X$

Sedangkan, untuk variabel komitmen organisasi, didapatkan hasil *mean* empirik (*Me*) sebesar 60,21, sedangkan *mean* hipotetik (*Mh*) pada penelitian ini sebesar 57,5, sehingga didapatkan standar hipotetik (*SDh*) sebesar 11,5, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi saat dilaksanakan penelitian adalah sedang.

#### 5.4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan seperti, peneliti tidak bisa memberikan instruksi dan mengawasi pengisian skala secara langsung. Penelitian ini hanya menggunakan subyek pada karyawan kontrak yang berpengaruh pada hasil korelasi yang tinggi. Peneliti juga memiliki keterbatasan waktu penyebaran yang telah ditentukan oleh HRD. Selain itu kebijakan baru saat masa pandemi kontrak karyawan banyak yang tidak diperpanjang sehingga jumlah subyek pun berkurang dan sedikit..