

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KONFLIK PERAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI PT. MALUGO INDONESIA

Mega Fristiyanti

Program Studi Teknik Industri, Universitas Balikpapan

email : Megafreezhy@gmail.com

ABSTRAK

Tingginya tingkat turnover intention pada sebuah perusahaan, akan menimbulkan dampak negatif seperti halnya peningkatan biaya sumber daya manusia berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan konflik peran terhadap *turnover intention* pada PT. Malugo Indonesia serta untuk mengetahui fungsi variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi *turnover intention*. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif, sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Malugo Indonesia dari semua divisi yang berjumlah 68 orang. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu mengambil semua populasi dan dijadikan sampel. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi lapangan dan pustaka yang meliputi observasi, wawancara dan kuesioner. Untuk menentukan besarnya hubungan dan pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan Model Analisis Regresi Linear Berganda. Sedangkan untuk menguji hipotesisnya menggunakan uji statistik. Hasil penelitian pengolahan data dengan software SPSS v. 20 didapatkan Koefisien Korelasi Multiple (R) bernilai 0,541 dengan $\alpha > 0,05$ dan hasil nilai Koefisien Determinasi (R²) sebesar 29,3% Artinya sekitar 29,3% komitmen organisasi dan konflik peran berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Malugo Indonesia. Hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi dan konflik peran berpengaruh besar terhadap *turnover intention* sebesar 29,3%, dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Konflik Peran, dan Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan asset perusahaan sehingga perlu dikelola dengan efektif dan efisien. Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan atau diinginkan oleh karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan motivasi, produktivitas kerja dan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Pengelolaan karyawan secara efektif dan efisien dapat mengurangi tingginya tingkat keinginan karyawan untuk berpindah perusahaan lain (*turnover intention*). Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian bagi perusahaan (*memiliki loyalitas yang tinggi*) dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan secara efektif dan efisien.

Saat ini tingginya tingkat *turnover intentions* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Tingkat turnover intention yang tinggi akan mengakibatkan kerugian yang cukup material pada perusahaan tersebut karena mereka harus mengeluarkan biaya untuk rekrutmen dan melatih karyawan

yang baru oleh karena itu biasanya perusahaan atau setiap organisasi menghindari tingkat turnover intention yang tinggi terutama yang diinginkan oleh karyawan.

Menurut Ardana (2012) bahwa banyaknya karyawan yang terlibat dalam perusahaan dapat menyebabkan timbulnya konflik karena hadirnya konflik sebagai akibat interaksi dengan orang lain. Dalam setiap organisasi terdapat unsur-unsur konflik. Entah itu konflik karyawan dengan karyawan ataupun karyawan dengan pihak manajemen, sehingga masalahnya bagaimana mengelola konflik itu tak merugikan. Konflik dapat diartikan pertentangan atau perselisihan, sehingga konflik dinilai negative dan merugikan padahal konflik merupakan proses sosial yang wajar dan tak mungkin dihindari. Konflik peran yang terjadi dalam perusahaan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan keinginan berpindah karena konflik peran dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Konflik peran yang terjadi secara terus menerus akan menurunkan kepuasan kerja karyawan dan selanjutnya meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan berpindah ke perusahaan lain (turnover intention).

Tingginya tingkat turnover intention karyawan akan merugikan perusahaan. Selain itu didalam perusahaan pihak SDM harus mampu melakukan proses pengintegrasian karyawan. Oleh sebab itu tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana pengaruh antara komitmen organisasi pada suatu perusahaan dan konflik peran terhadap turnover intention.

Tujuan Penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention secara parsial pada PT. Malugo Indonesia. Selain itu, mengetahui bagaimana pengaruh Konflik peran terhadap Turnover Intention secara parsial pada PT. Malugo Indonesia. Sehingga, sejauh mana pengaruh Komitmen Organisasi dan Konflik Peran terhadap Turnover Intention secara simultan pada PT. Malugo Indonesia dapat dipelajari.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Komitmen Organisasi Menurut Judge (2007) dalam Agung, dkk (2013) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Menurut Mowday et. al. (1982) dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan aktifitas yang terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi. Tiga sikap dari teori tersebut adalah Identifikasi (*identification*), Keterlibatan (*involvement*), Loyalitas (*loyalty*).

Konflik peran merupakan ketidakcocokan antar dua pihak atau lebih karena mereka mempunyai tujuan, status dan persepsi yang berbeda akan tetapi dipaksa tanpa ada fleksibilitas di antara mereka sehingga antara individu merasa tidak nyaman dengan peran yang harus dilakukan atau bias disebut suatu pertentangan perilaku, pola pikir, dan aktivitas antara seseorang atau kelompok dengan seseorang atau kelompok lainnya yang dapat berdampak secara fisik maupun psikis pada yang bersangkutan juga bias menimbulkan konflik peran.

Turnover intention merupakan kejadian keinginan untuk berhentinya karyawan dari suatu organisasi baik itu secara sukarela atau tidak secara suka rela untuk bekerja disuatu organisasi lain yang lebih baik menurut karyawan itu sendiri atau beralih keaktifitas lain selain bekerja disuatu organisasi yang dianggap dapat memberi rasa nyaman bagi aktifitas ataupun kehidupannya.

Dari teori-teori pada paragraf - paragraf sebelumnya mengenai Komitmen organisasi terlihat jelas bahwa perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki rasa komitmen terhadap organisasi untuk meminimalisir rasa keinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) bahwa komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Pengaruh konflik peran terhadap turnover intention juga pernah diteliti oleh Solikin (2013) yang dilakukan di PT. Adita Quantum Multifinance Malang bahwa memberikan porsi pekerjaan yang sesuai dengan peran dan tugas setiap karyawan, memperlakukan karyawan secara adil, membina hubungan yang harmonis antar karyawan serta dengan atasan sehingga tercipta rasa nyaman dan tidak merasakan tekanan dalam pekerjaannya, dengan tingginya konflik peran dan stres kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan akan menimbulkan tingginya tingkat turnover intention. Konflik peran memang sesuatu yang sulit untuk dihindari di dalam organisasi oleh karena itu dapat disimpulkan jika semakin tingginya tingkat konflik peran akan semakin mempengaruhi juga tingkat tingginya turnover intention didalam suatu perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif (descriptive analysis), yaitu metode yang memberikan gambaran secara umum terhadap keadaan suatu objek penelitian yang sesungguhnya, yaitu melalui pengumpulan dan penyusunan data yang selanjutnya dianalisis dan ditarik kesimpulannya. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuesioner pada sampel penelitian. Selain itu dilakukan pula pemenuhan asumsi data seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software *Statistical Program for Social Sciences (SPSS) V.20*.

Pengumpulan dan Pengolahan Data

Adapun objek penelitian ini yaitu Komitmen organisasi dan Konflik Peran terhadap Turnover Intention di PT. Malugo Indonesia yang berada di Jl. Industri Selatan I Blok OO No. 3B Kawasan Industri Jababeka Tahap II, Cikarang, Bekasi

Profil Perusahaan

PT. Malugo Indonesia berdiri dan mulai beroperasi pada tanggal 10 September 1997, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha perdagangan ekspor dan impor. Perkembangan PT. Malugo Indonesia dari tahun ke tahun cukup baik dan konsisten, beroperasi sesuai dengan ketentuan keputusan presiden mengenai penanaman modal asing yang berlaku.

PT. Malugo Indonesia di kepalai oleh seorang presiden direktur bernama Mr. Shohei Ueda, dan seorang wakil presiden direktur yaitu Ms. Tan Lay Kwan, selain di Indonesia PT. Malugo juga mempunyai cabang di berbagai negara, antara lain Malugo Singapore Pte., Ltd (Singapore), Malugo Thailand Co., Ltd (Thailand, Bangkok), Malugo Label Co., Ltd (Japan, Nagano), Malugo Phillipines, Inc. (Phillipine).

Karakteristik Responden

Dalam Penelitian ini, responden dikelompokkan ke dalam empat kelompok yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

| o | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---|---------------|--------|------------|
| | Laki – laki | 35 | 51,47 |
| | Perempuan | 33 | 48,53 |
| | Jumlah | 68 | 100 |

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| o. | Usia | Jumlah | Presentase |
|----|----------------------|--------|------------|
| | Kurang dari 25 tahun | 42 | 61,77 |
| | 25 – 30 tahun | 7 | 10,29 |
| | 30 – 40 tahun | 16 | 23,53 |
| | Lebih dari 40 tahun | 3 | 4,41 |
| | Jumlah | 68 | 100 |

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

| o. | Lama Bekerja | Jumlah | Presentase |
|----|---------------------|--------|------------|
| | Kurang dari 2 tahun | 22 | 32,35 |
| | 2 – 4 tahun | 27 | 39,71 |
| | Lebih dari 4 tahun | 19 | 27,94 |
| | Jumlah | 68 | 100 |

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| o | Pendidikan | Jumlah | Presentase |
|---|------------|--------|------------|
| | SLTA | 43 | 63,24 |
| | D3 | 15 | 22,05 |
| | S1 | 10 | 14,71 |
| | S2 | 0 | 0 |
| | Jumlah | 68 | 100 |

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat itu mengukur apa yang ingin diukur dan sejauh mana alat ukur yang kita gunakan mengenai sasaran. Sedangkan uji reliabilitas dimaksud untuk mengukur suatu kuesioner merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α) dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya, reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Tabel 5. Hasil Validitas item variabel komitmen organisasi (X1)

| P | R Hitung | R Tabel 5%(68) | HASIL |
|----|----------|----------------|-------|
| P1 | 0,813 | 0,235 | Valid |
| P2 | 0,722 | 0,235 | Valid |
| P3 | 0,730 | 0,235 | Valid |
| P4 | 0,623 | 0,235 | Valid |
| P5 | 0,852 | 0,235 | Valid |
| P6 | 0,820 | 0,235 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| P7 | 0,769 | 0,235 | Valid |
| P8 | 0,816 | 0,235 | Valid |

Sumber: Pengolahan data primer (2016)

Tabel 6. Hasil Validitas item variabel konflik peran (X2)

| P | R Hitung | R Tabel 5%(68) | HASIL |
|----------|-----------------|-----------------------|--------------|
| P1 | 0,702 | 0,235 | Valid |
| P2 | 0,784 | 0,235 | Valid |
| P3 | 0,705 | 0,235 | Valid |
| P4 | 0,822 | 0,235 | Valid |
| P5 | 0,802 | 0,235 | Valid |
| P6 | 0,795 | 0,235 | Valid |
| P7 | 0,729 | 0,235 | Valid |
| P8 | 0,782 | 0,235 | Valid |
| P9 | 0,703 | 0,235 | Valid |
| P10 | 0,671 | 0,235 | Valid |

Sumber: Pengolahan data primer (2016)

Tabel 7. Hasil Validitas item variabel turnover intention (Y)

| P | R Hitung | R Tabel 5%(68) | HASIL |
|----------|-----------------|-----------------------|--------------|
| P1 | 0,852 | 0,235 | Valid |
| P2 | 0,944 | 0,235 | Valid |
| P3 | 0,912 | 0,235 | Valid |
| P4 | 0,777 | 0,235 | Valid |
| P5 | 0,696 | 0,235 | Valid |
| P6 | 0,647 | 0,235 | Valid |

Berdasarkan tabel 5, 6 dan 7 uji validitas diatas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini mengukur variabel komitmen organisasi, konflik peran, dan turnover intention adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan berdasarkan Corrected Item-Total Correlation memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada 0,5 (Azwar 2007).

Tabel 8. Hasil uji reliabilitas komitmen Organisasi, konflik peran dan turnover Intention

| VARIABEL | <i>alpha</i> | $r_{\text{tabel 5\% (68)}}$ | Kriteria |
|--------------------------|--------------|-----------------------------|----------|
| KOMITMEN ORGANISASI (X1) | 0,902 | 0,235 | Reliabel |
| KONFLIK PERAN (X2) | 0,911 | 0,235 | Reliabel |
| TURNOVER INTENTION (Y) | 0,891 | 0,235 | Reliabel |

Sumber: Pengolahan data primer (2016)

item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini mengukur variabel komitmen organisasi, konflik peran, dan turnover intention dapat dikatakan baik dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi atau mendekati normal bisa dilakukan uji statistic non parametik Kolmogorov-Smirnov (KS) test. Jika nilai Kolmogorov-Smirov signifikan pada ($p > 0,05$) dengan kata lain residual berdistribusi normal.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|-------------------------------------|-------------------|--------------------------------|
| | | Unstan dardized Residual |
| N | | 127 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 7.38480 |
| | | 479 |

| | | | |
|-------------|------------------------|----------|--------|
| | | Absolut | 0.119 |
| Differences | Most Extreme e | Positive | 0.119 |
| | | Negativ | -0.081 |
| | | e | |
| | Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.340 |
| | Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0.060 |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai Asymp.sig. sebesar 0,060 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi.

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| | 0.985 ^a | 0.970 | 0.969 | 7.444 | 1.885 |

- a. Predictors: (Constant), KONFLIK, KOMITMEN
- b. Dependent Variable: TURNOVER

Sumber: Pengolahan data primer (2016)

Nilai DW 1,885, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah sampel 68 dan jumlah variabel independent 2. Maka diperoleh nilai $du = 1,6678$. Nilai DW 1,885 lebih besar dari nilai du 1,6678 dan kurang dari $4-du$ ($4 - 1,6678$) = 2,3322. Maka disimpulkan tidak terdapat autokorelasi (hipotesis nol diterima).

Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variable independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | -26.852 | 3.356 | | -8.001 | .000 | | |
| KO MITMEN | 1.287 | 0.022 | 0.973 | 57.238 | .000 | .0845 | 1.184 |
| KO NFLIK | 0.105 | 0.064 | 0.028 | .646 | .5102 | .0845 | 1.184 |

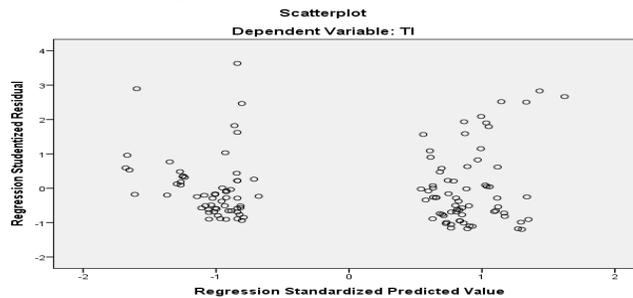
a. Dependent Variable: TURNOVER

Sumber: Pengolahan data primer (2016)

Berdasarkan Output SPSS diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel dibawah 0,10, serta nilai VIF semua variabel dibawah 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya.



Sumber: Pengolahan data primer (2016)

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengolahan data diatas terlihat titik-titik menyebar dan tidak memberntuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatter plot mempunyai kelemahan yang cukup signifikan sebab jumlah pengamatan tertentu sangat mempengaruhi hasil plotting.

Analisa Hasil

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Analisa Korelasi

Bertujuan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi adalah:

1. Jika nilai signifikansi kurang dari $< 0,05$, maka terdapat korelasi.
2. Jika nilai signifikansi lebih dari $> 0,05$, maka tidak terdapat korelasi.

Tabel 12. Output SPSS analisis Korelasi Komitmen Organisasi terhadap turnover Intention

| Correlations | | | |
|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| | | Komitmen_organisasi | Turnover_Intention |
| Komitmen_organisasi | Pearson Correlation | 1 | -0,534** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,000 |
| | N | 68 | 68 |
| | Pearson Correlation | -0,534** | 1 |
| Turnover_Intention | Sig. (2-tailed) | 0,000 | |
| | N | 68 | 68 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan data primer (2016)

Pada hasil penelitian sebelumnya Supriati (2013) Menjelaskan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh besar terhadap turnover intention, dan untuk hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention adalah 0,000 kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara Komitmen Organisasi dengan Turnover Intention, mempunyai hubungan yang signifikan. Hasil penelitian juga sesuai dengan pendapat dari Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) bahwa komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Koefisien Determinasi

Tabel 13. Output SPSS Koefisien Determinasi Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention

| Model Summary | | | | |
|---------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| | 0,534 ^a | 0,285 | 0,274 | 3,099 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasi

Dari tabel diatas terdapat (R²) sebesar 0,285. Arti dari koefisien ini adalah bahwa sumbangan relatif yang diberikan oleh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

adalah sebesar 28,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil pembahasan diatas rumusan masalah nomor empat sudah terjawab bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan besar R2 sebesar 28,5%.

Pengaruh Konflik Peran terhadap Turnover Intention

Analisa Korelasi

Tabel 14. Output SPSS analisis Korelasi Konflik Peran terhadap turnover Intention

| | | Correlations | |
|--------------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| | | Konflik_Peran | Turnover_Intention |
| Konflik_Peran | Pearson Correlation | 1 | 0,082 |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,504 |
| | N | 68 | 68 |
| Turnover_Intention | Pearson Correlation | 0,082 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,504 | |
| | N | 68 | 68 |

Pada hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Caesary Andina, dkk (2006)

menunjukkan bahwa konflik peran merupakan salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap turnover intention, namun dalam hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai signifikasi Konflik Peran terhadap Turnover Intention adalah 0,504 lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara Konflik Peran dengan Turnover Intention, mempunyai hubungan yang tidak signifikan. Hal ini bertentangan dengan hasil pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Caesary Andina, dkk (2006).

Koefisien Determinasi

Tabel 15. Output SPSS Koefisien Determinasi Konflik Peran Terhadap Turnover Intention

| Model Summary | | | | |
|----------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| | 0,082 ^a | 0,007 | -0,008 | 3,653 |

a. Predictors: (Constant), Konflik_Peran
 Sumber: Pengolahan data primer (2016)

Dari tabel diatas terdapat (R2) sebesar 0,007. Arti dari koefisien ini adalah bahwa sumbangan relatif yang diberikan oleh Konflik Peran terhadap Turnover Intention adalah sebesar 0,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil pembahasan diatas rumusan masalah nomor lima sudah terjawab bahwa Konflik Peran sangat tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan besar R2 sebesar 0,7%.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Konflik Peran terhadap Turnover Intention Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan adalah Komitmen organisasi dan Konflik peran berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Tabel 16. Ouput SPSS Regresi Berganda

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Regression | 259,462 | 2 | 129,731 | 13,438 | 0,000 ^b |
| Residual | 627,524 | 65 | 9,654 | | |
| Total | 886,985 | 67 | | | |

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. Predictors: (Constant), Konflik_Peran, Komitmen_organisasi

Sumber: Pengolahan data primer (2016)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diatas table 16 diketahui bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai negatif dan positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi dan Konflik peran secara bersama-sama berpengaruh negatif dan positif terhadap Turnover Intention. Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya dilakukan uji keberartian regresi linear ganda (uji F) sebagai berikut.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diatas table 5.8 diketahui bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai negatif dan positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi dan Konflik peran secara bersama-sama berpengaruh negatif dan positif terhadap Turnover Intention. Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya dilakukan uji keberartian regresi linear ganda (uji F) sebagai berikut:

- Hipotesis
 H_0 diterima jika $-F(k : n-k) \leq F \leq F(k : n-k)$ atau signifikansi $> 0,05$
 H_0 ditolak jika $-F(k : n-k) \geq F \geq F(k : n-k)$ atau signifikansi $< 0,05$
- Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$
- $F_{tabel} = F(k : n-k) = 3,15$
- Perhitungan

Berdasarkan analisis memakai alat bantu program SPSS versi 20 diperoleh nilai Fhitung sebesar 13,438 dengan signifikansi 0,000.

- Keputusan uji
 H_0 ditolak, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- Kesimpulan:

Komitmen organisasi dan Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien detrmniasi (Kd) dengan asumsi faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan/tetap (cateris paribus).

Pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi tersebut digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Guilford yang dikutip oleh Supranto (2001) adalah sebagai berikut :

Tabel 17. Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

| Pernyataan | Keterangan |
|------------|------------------------|
| > 4% | Pengaruh Rendah Sekali |

| | |
|-----------|----------------------------|
| 5% - 16% | Pengaruh Rendah Tapi Pasti |
| 17% - 49% | Pengaruh Cukup Berarti |
| 50% - 81% | Pengaruh Tinggi atau Kuat |
| > 80% | Pengaruh Tinggi Sekali |

Tabel 18. Output SPSS Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| | 0,541 ^a | 0,293 | 0,271 | 3,107 |

a. Predictors: (Constant), Konflik_Peran, Komitmen_organisasi

Sumber: Pengolahan data primer (2016)

Dari tabel diatas terdapat (R²) sebesar 0,293. Arti dari koefisien ini adalah bahwa sumbangan relatif yang diberikan oleh kombinasi Komitmen organisasi dan Konflik peran terhadap Turnover Intention adalah sebesar 29,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil pembahasan diatas rumusan masalah nomor enam sudah terjawab bahwa Komitmen organisasi dan Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan besar R² sebesar 29,3% adapun sisanya dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari data yang telah diolah dan dianalisis pada bab sebelumnya mengenai pengaruh komitmen organisasi dan konflik peran terhadap turnover intention di PT. Malugo Indonesia, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention signifikan yaitu sebesar (R²) 0,285. Arti dari koefisien ini adalah bahwa sumbangan relatif yang diberikan oleh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention adalah sebesar 28,5% s. Dapat dikatakan jika komitmen tinggi maka turnover intention rendah, begitupun sebaliknya jika komitmen rendah maka turnover intention akan tinggi. Hal ini terjadi karena keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi diakibatkan rasa loyalitas dan keterlibatan seseorang dalam perusahaan serta bagaimana perusahaan menjada komitmen para karyawannya.
2. Konflik peran di PT. Malugo Indonesia tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sehingga jika konflik peran meningkat atau menurun maka tidak ada pengaruh nya terhadap tingkat turnover intention.
3. Namun dapat disimpulkan berdasarkan hasil hipotesis yang telah di uji pada bab sebelumnya bahwa komitmen organisasi dan konflik peran sangat berpengaruh terhadap turnover Intention didalam perusahaan yang menyebabkan naik turunnya kinerja karyawan sehingga berpengaruh pula terhadap produktifitas atau penghasilan perusahaan akan tetapi masih ada pengaruh lainnya diluar penelitian

ini seperti gaji, kepuasan kerja dan motifasi karyawan yang mempengaruhi turnover intention.

Saran

Ada beberapa saran atau masukan yang akan peneliti kemukakan terhadap perusahaan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Konflik peran di PT. Malugo Indonesia memang dalam kategori cukup tinggi, karena responden masih dilema mengenai tanggung jawab dan wewenang mereka terhadap pekerjaan. Sebaiknya perusahaan memberikan sepenuhnya tanggungjawab dan wewenang kepada karyawan mengenai apa yang mereka lakukan dan kerjakan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.
2. Karena komitmen organisasi sangat berpengaruh signifikan terhadap turnover intention maka perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan.
3. Komitmen organisasi dan konflik peran tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap turnover intention maka sebaiknya perusahaan juga memperhatikan faktor lain seperti gaji karyawan, kepuasan kerja karyawan serta motivasi karyawan agar turnover intention dapat diminimalisir.

DAFTAR PUSTAKA

- Abednego, Kezia S., Eunike A. G., Deborah C. W. 2015. *Pengaruh Schedule Flexibility Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Perantara di Surabaya Plaza Hotel*. Manajemen Perhotelan. Universitas Kristen Petra Surabaya.[Online]
- Agung, W. H., Salahuddin, A., dan Agung, AWS. W. 2013, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. X Jakarta, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 4, No. 2.
- Amir, M. Taufiq, 2011, *Manajemen Strategik Kosep dan Aplikasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arianto, Agus Toly. 2001, Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staff Kantor Akuntan Publik, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, S. 2007. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.
- Budiharjo, C. 2008. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang*. Program Sarjana, Universitas Diponegoro Semarang. [Skripsi Online]
- Caesary, A. G., Naning, A. W., Budi, S (2006). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Agent Outbound Call PT. Infomedia Nusantara Menggunakan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri* [Online].
- Kozier, Barbara 2008. *Fundamentals of nursing: concepts, process and practice*. Pearson Education.
- Luthans, Freed. 2006. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V.A Yuwono. Yogyakarta:Andi.
- Littlejohn, Stephen W. dan Domenici, K 2007. *Communication, Conflict, and the Management of Difference*. Penerbit: Waveland Press, Illinois.

- Malhotra 2007. Marketing Research and Applied Orientation. <http://allebookfree.com/?download=malhotra-naresh-k.-%282007%29,-marketing-research:-an-applied-orientation-%285-th-ed.%29,-pearson-education> [Online]
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management* (terjemahan Diana Angelica). Edisi kesepuluh. Salemba Empat, Jakarta.
- Rahayu. 2011. Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Niat Berpindah Auditor. *Simposiun Nasional Akuntansi XIV*. Aceh.
- Robbins. S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10 Bahasa Indonesia. PT. INDEKS Gramedia, Jakarta:
- Rutoto, Sabar. 2007. *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus.
- Salim, A. (2002). *Perubahan Sosial*. Tiara Wacana, Yogyakarta.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV AFABETA, Bandung.
- Supriati. 2013. "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Dosen pada Politeknik Bengkalis". dalam *Inovbiz* [Online], Volume 1, Nomor 1, Juni 2013, Hlm. 57-73.
- Tobing, DKSL. 2009. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.11, NO. 1, Maret 2009: 31-37. [Online]
- Widiyanto, bnu. 2007. *Jurnal Petra Manajemen*. [.http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/issue/view/2845](http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/issue/view/2845) [Online]