

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN UFO ELEKTRONIKA SURABAYA

Immanuel William Tjendra

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: dominicus7396@gmail.com

**Abstrak-** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan UFO Elektronika Surabaya. Pengumpulan data menggunakan angket. Sampel yang digunakan sebanyak 50 orang karyawan UFO Elektronika Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* terhadap *turnover intention*, serta motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan UFO Elektronika Surabaya.

Kata kunci- Motivasi kerja, komitmen organisasional, *turnover intention*.

### PENDAHULUAN

Perusahaan retail atau pengecer merupakan sistem pemasaran produk yang mana transaksi penjualannya langsung ditujukan ke konsumen. Istilah lainnya bisa disebut B2C (*Business to Consumer*). Dalam praktek bisnisnya, pengecer akan membeli produk dalam skala yang besar (*grosir*) dari produsen atau bisa juga dari distributor. Kemudian mereka akan menjualnya kembali dalam jumlah kecil atau eceran. Pertumbuhan industri retail di Indonesia belakangan ini diakui melambat karena beberapa hal. Faktor yang menyebabkan perlambatan tersebut di antaranya kondisi ekonomi masyarakat kelas menengah ke bawah dan adanya pergeseran pola konsumsi ke *leisure*. Menurut ketua umum APRINDO (Asosiasi Pengusaha Retail Indonesia) Mandey (2018, para. 3) ada peralihan ke *leisure*, *leisure* itu ada kuliner, travelling, dan entertaint. Jadi produk yang diutamakan adalah produk di dalam *leisure* itu. Contohnya toko retail bisa menjual barang atau produk seperti tas dan jaket yang mendukung kegiatan travelling.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Menurut Maslow, kebutuhan manusia terbagi menjadi lima tingkatan. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima tingkatan kebutuhan, yaitu: kebutuhan

fisiologis, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia seperti makan, minum, dan tempat tinggal. Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkatan kedua yaitu kebutuhan rasa aman, ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan sosial, setiap manusia ingin hidup berkelompok. Kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan harga diri, kebutuhan ini menyangkut faktor penghormatan diri seperti dihormati dan dihargai orang sekitar. Setelah keempat kebutuhan sebelumnya terpenuhi baru muncul aktualisasi diri, kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya (dalam Bangun, 2012, p. 316).

Di dalam industri retail sumber daya manusia memberikan kontribusi besar dalam peningkatan kinerja dalam perusahaan. Elemen lain di perusahaan seperti uang, mesin, dan modal lainnya, tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi (dalam Panggabean, 2004, p. 11).

Namun perusahaan sering menghadapi masalah dimana perilaku karyawan sulit dikendalikan, yaitu keinginan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Menurut data APRINDO (Asosiasi Pengusaha Retail Indonesia) *turnover* karyawan relatif cukup tinggi yakni mencapai sekitar 3% perbulan. *Turnover intention* adalah kecenderungan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (dalam Zeffane, 1994). Ketika seorang karyawan memiliki *turnover intention* maka perilaku tersebut dapat merugikan perusahaan seperti kurang bersemangat saat bekerja, sering mengeluh, serta tidak puas dengan pekerjaannya sehingga sering menghindari dari tanggung jawabnya. Untuk meminimalisir *turnover intention* tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dengan menelusuri faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasional. Motivasi kerja dan komitmen organisasional perlu mendapat perhatian lebih agar kedepannya tingkat *turnover intentions* karyawan

dapat diminimalisir dan karyawan mampu memberikan layanan yang berkualitas kepada konsumen sekaligus meningkatkan income perusahaan.

UFO Elektronika adalah toko elektronik retail dengan jaringan cabang luas tersebar di berbagai penjuru strategis di Indonesia. Di Surabaya, UFO Elektronika memiliki 2 cabang yaitu di jalan Kertajaya no. 149 dan di Anchor Plaza Graha Family E8. Dalam seminggu karyawan bekerja selama 6 hari dari senin hingga sabtu dengan waktu bekerja 8 jam sehari dan 1 jam waktu istirahat. Jumlah karyawan kantor UFO Elektronika ada 50 orang; 20 orang di cabang Kertajaya, 15 orang di cabang Graha Family, 15 orang di gudang.

**Tabel 1**  
**Rekap Karyawan Resign**

Tahun	Jumlah Karyawan	Total Resign
2013	75	10
2014	75	8
2015	75	6
2016	75	4
2017	75	2

Sumber: Data sekunder

UFO Elektronika merupakan salah satu perusahaan retail elektronika terbesar di Surabaya. Selain itu, tingkat turnover karyawan UFO relative cukup tinggi bisa kita lihat datanya di table 1.1 rekap karyawan resign pada tahun 2013 hingga tahun 2018, pada tahun 2013 tingkat turnovernya 13.3%, pada tahun 2014 tingkat turnovernya 10,6%, tahun 2015 tingkat turnovernya 8%, tahun 2016 tingkat turnovernya 5,3%, dan pada tahun tingkat turnovernya 2017 2,6%.

Permasalahan motivasi kerja yang sering dialami oleh perusahaan UFO Elektronika adalah karyawan merasa bosan dengan rutinitas sehari-hari, karyawan kurang nyaman dengan lingkungan kerja, dan keterlambatan pembayaran gaji karena UFO tutup buku tanggal 1 sampai 30/31 memerlukan proses untuk perhitungan jadi paling cepat tanggal 5 baru karyawan menerima gaji.

Permasalahan lain yang dialami oleh UFO Elektronika adalah kurangnya komitmen organisasional karyawan, jika seorang karyawan tidak memiliki komitmen organisasional maka ia tidak akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk membuat perusahaan berkembang. Penyebab kurangnya komitmen organisasional seorang karyawan adalah karena kurang pengalaman kerja, karyawan yang baru bekerja dengan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja di perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen organisasional yang berbeda. Jika karyawan tidak memiliki motivasi kerja dan komitmen organisasional maka tingkat *turnover intention* perusahaan akan meningkat.

Beberapa permasalahan *Turnover Intention* yang sering dihadapi oleh UFO Elektronika Surabaya adalah karyawan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain dan gaji yang lebih tinggi. Setiap setahun sekali UFO Elektronika melakukan evaluasi, jika hasil kerjanya bagus maka akan mendapat kenaikan gaji tetapi tidak signifikan. Contohnya di perusahaan lain menaikkan gaji 500 ribu maka UFO Elektronika hanya menaikkan setengahnya yaitu 250 ribu. Karyawan dapat

membandingkan gajinya dengan orang yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan lain. UFO tidak mempermasalahkan jika suatu saat karyawannya bekerja di perusahaan kompetitor, asalkan sudah berhenti lebih dari 6 bulan. Karena sebelum bekerja di UFO harus menandatangani kontrak terlebih dahulu dan disaksikan oleh HRD, pimpinan perusahaan, dan notaris.

Untuk memahami lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intentions*, penulis memilih UFO Elektronika Surabaya sebagai objek penelitian.

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan UFO Elektronika Surabaya?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan UFO Elektronika Surabaya?
3. Apakah motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan UFO Elektronika Surabaya?

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan UFO Elektronika Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan UFO Elektronika Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan UFO Elektronika Surabaya.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan yang merupakan seluruh karyawan UFO Elektronika Surabaya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016, p. 143). Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan UFO Elektronika Surabaya.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi lapangan untuk memperoleh data sebenarnya yang meliputi penyebaran kuesioner terhadap 50 karyawan UFO Elektronika Surabaya.

Analisis data dilakukan dengan analisa regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 2**  
Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach Alpha
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,695	0,913
	X1.2	0,643	
	X1.3	0,692	
	X1.4	0,687	
	X1.5	0,685	
	X1.6	0,761	
	X1.7	0,685	
	X1.8	0,619	
	X1.9	0,641	
	X1.10	0,664	
Komitmen Organisasional (X2)	X2.1	0,733	0,939
	X2.2	0,798	
	X2.3	0,819	
	X2.4	0,726	
	X2.5	0,768	
	X2.6	0,730	
	X2.7	0,801	
	X2.8	0,789	
	X2.9	0,760	
Turnover Intention (Y)	Y1	0,771	0,870
	Y2	0,771	

Sumber: Data primer, diolah  
Uji Asumsi Klasik  
Uji Normalitas

**Tabel 3**  
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	50
Kolmogorov- Smirnov- Z	0,113
Asymp.Sig.(2 tailed)	0,148

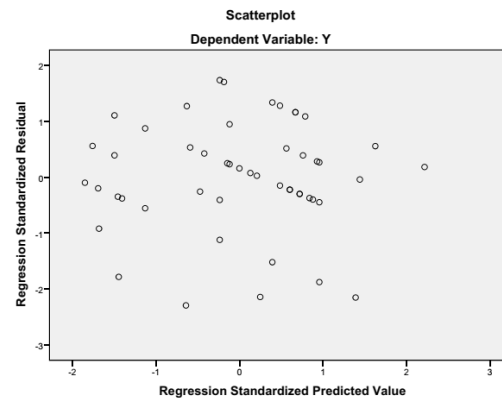
Sumber: Data primer, diolah  
Uji Multikolinieritas

**Tabel 4**  
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1,089	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasional (X2)	1,089	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer, diolah

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1 Grafik Scatterplot Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5**  
Hasil Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Standar dized Beta	t	Sig
Motivasi Kerja (X1)	-0,581	-0,373	-2,921	0,005
Komitmen Organisasional (X2)	-0,559	-0,516	-4,035	0,000
Constant	= 6,489	F	= 9,836	
Adj R Square	= 0,265	Sig	= 0,000	

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:  
 $Y = 6,489 - 0,581 X_1 - 0,559 X_2$

Uji t

**Tabel 6**  
Hasil Uji t

Variabel Bebas	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Motivasi Kerja	-0,581	0,199	-0,373	-2,921	0,005
Komitmen Organisasional	-0,559	0,139	-0,516	-4,035	0,000

Sumber: Data primer, diolah

Uji F

**Tabel 7**  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9.632	2	4.816	9.836	.000 <sup>b</sup>
Residual	23.013	47	.490		
Total	32.645	49			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, diolah

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun komitmen organisasional berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Selain juga dapat diungkapkan bahwa variabel komitmen organisasional merupakan variabel yang dominan dalam menentukan *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari

nilai *standardized beta* variabel komitmen organisasional sebesar 0,516 yang lebih besar daripada *standardized beta* variabel motivasi kerja sebesar 0,373 (tanda minus hanya mencerminkan arah hubungan). Maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional pengaruhnya lebih kuat dalam menurunkan *turnover intention* daripada motivasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang semakin meningkat dapat menurunkan keinginan untuk keluar kerja. Motivasi kerja menunjukkan tingkat usaha dan kegigihan karyawan ketika bekerja. Motivasi kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan antusias dan semangat dalam bekerja. Karyawan selalu bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan pekerjaan yang berlaku, dan memiliki kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerjanya. Karyawan yang termotivasi akan rela bekerja keras dan sungguh-sungguh dalam bekerja. Selain itu, karyawan yang termotivasi juga terkenal gigih dalam bekerja. Jika karyawan mengalami hambatan atau permasalahan dalam bekerja mereka akan berusaha keras untuk memecahkannya dan tidak mudah putus asa. Menilik dari hasil penelitian, kondisi karyawan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Karyawan tidak bersemangat dalam bekerja dan memiliki antusiasme yang rendah terhadap pekerjaannya. Karyawan hanya bekerja sekedar karena statusnya sebagai karyawan dalam perusahaan, motivasi bekerja mereka rendah. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan juga rendah. Karyawan cenderung berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain, karena mereka beranggapan perusahaan kurang menghargai mereka dengan imbalan yang pantas yang bisa dilakukan oleh perusahaan lain yang sejenis. Oleh karena motivasi kerja karyawan rendah maka terlihat bahwa keinginan keluar kerja karyawan juga tinggi.

Komitmen organisasional berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, apabila komitmen organisasional dari karyawan semakin meningkat maka keinginan keluar kerja akan rendah. Karena karyawan lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Komitmen organisasional menunjukkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan, sehingga karyawan tidak ingin untuk meninggalkan perusahaan dengan alasan apapun. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi memiliki keterlibatan yang tinggi di dalam perusahaan. Mereka akan berusaha memajukan perusahaan, karena karyawan menganggap dirinya merupakan bagian dari perusahaan, sehingga rasa tanggung jawabnya terhadap perusahaan juga tinggi. Namun dalam hal ini, terkait dengan hasil penelitian kondisi komitmen organisasional karyawan terlihat menunjukkan komitmen yang rendah. Karyawan tidak berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya, mereka memiliki rasa tanggung jawab yang rendah terhadap perusahaan. Mereka cenderung tidak setia terhadap perusahaan, karena keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain juga tinggi. Mereka merasa tidak nyaman ketika bekerja, sehingga lebih banyak berpikir untuk keluar mencari pekerjaan di perusahaan lain. Komitmen karyawan yang rendah membuat perasaan

keterikatan karyawan terhadap perusahaan juga rendah, sehingga karyawan memiliki kecenderungan keinginan yang tinggi untuk keluar dari pekerjaannya sekarang. Rasa tanggung jawabnya rendah karena mereka merasa tidak dihargai dan berpikir bahwa mereka bukan bagian penting dari perusahaan, sehingga komitmen karyawan rendah. Maka komitmen organisasional yang rendah ini mengakibatkan karyawan cenderung ingin keluar dan mencari pekerjaan di perusahaan lain yang sejenis atau perusahaan yang lebih menghargai mereka sebagai karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan UFO Elektronika Surabaya, sehingga hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap *turnover intention* di UFO Elektronika Surabaya terbukti.
2. Variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan UFO Elektronika Surabaya, sehingga hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasional terhadap *turnover intention* di UFO Elektronika Surabaya terbukti.
3. Variabel motivasi kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan UFO Elektronika Surabaya, sehingga hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* di UFO Elektronika Surabaya terbukti.

### Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. UFO Elektronika harus lebih mengapresiasi kinerja karyawannya dengan memberikan pujian atau pengakuan agar karyawan termotivasi dan membuat karyawan semakin semangat bekerja dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Memberikan bonus jika karyawan mencapai target tertentu juga dapat membuat karyawan bekerja dengan konsisten.
2. UFO Elektronika harus membangun reputasi perusahaan yang baik agar karyawan merasa bangga dan loyal bekerja di UFO Elektronika. Selain itu pemberian kompensasi jika mencapai target tertentu dan jenjang karir yang jelas juga menjadi pertimbangan masa depan karyawan.
3. UFO Elektronika harus memberikan kenaikan gaji yang sama seperti kompetitor agar karyawan tidak pindah ke perusahaan lain.

## DAFTAR REFERENSI

- Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga.

AGORA: Volume 7. No : 1, 2019

Panggabean, M.S. (2004). Manajemen sumber daya manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.

Putera, A.D. (2018, 10 Juni). Ini cara industry ritel ikuti perkembangan jaman. Kompas Cyber Media. Retrived from <https://ekonomi.kompas.com/read/-2018/04/10/111300326/ini-cara-industri-ritel-ikuti-perkembangan-zaman>

Sugiyono. (2016). Metode penelitian dan pengembangan. Bandung: CV. Alfabeta.

Zeffane, R. (1994). Understanding employee turnover: The need for contingency approach. International Journal of Manpower.