

Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Marketing Di PT.Bestprofit Futures

Rani Destriani¹ , Tatiyani²

Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Email : ranidest99@upi-yai.ac.id¹; tatiyani@upi-yai.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan dengan intensi *turnover* pada marketing di PT.Bestprofit Futures. Populasi penelitian adalah marketing di PT.Bestprofit Futures dan sampel sebanyak 113 marketing. Teknik penagambilan sampel menggunakan Teknik *simple random sampling* dan pengumpulan data menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu skala intensi *turnover* (18 item $\alpha = 0.879$), skala komitmen organisasi (23 item $\alpha = 0,896$), dan skala kepuasan kerja (20 item $\alpha = 0,967$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan arah negatif komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada marketing di PT.Bestprofit Futures sebesar -0.379 dan Terdapat hubungan yang signifikan dengan arah negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada marketing di PT.Bestprofit Futures sebesar -0.443. Selanjutnya, hasil analisis data dengan multivariate correlations menggunakan program computer SPSS version 25.0 for windows diperoleh koefisien korelasi R sebesar 0.499 dan $P = 0.000 < 0.05$. Hal ini menyatakan bahwa $H_3 =$ "Ada hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* Pada Marketing di PT.Bestprofit Futures " Diterima. Kontribusi komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* dari hasil koefisien determinasi (R^2) = 0.249 sebesar 24,9% sedangkan sisanya sebesar 75,1% menyangkut sumbangan dari faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Intensi *Turnover*.

Abstract

This research is a quantitative study that aims to determine the relationship between organizational commitment and job satisfaction with turnover intention in marketing at PT. Bestprofit Futures. The research population is marketing at PT.Bestprofit Futures and a sample of 113 marketing. The sampling technique uses a simple random sampling technique and data collection uses a Likert scale. This study uses three scales, namely the turnover intention scale (18 items $\alpha = 0.879$), organizational commitment scale (23 items $\alpha = 0.896$), and job satisfaction scale (20 items $\alpha = 0.967$). The results showed that there was a significant relationship in the negative direction of organizational commitment with turnover intention in marketing at PT.Bestprofit Futures of -0.379 and there was a significant relationship in a negative direction between job satisfaction and turnover intention in marketing at PT.Bestprofit Futures of -0.443 . Furthermore, the results of data analysis with multivariate correlations using the computer program SPSS version 25.0 for Windows obtained a correlation coefficient R of 0.499 and $P = 0.000 < 0.05$. This states that $H_3 =$ "There is a relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction with Turnover Intentions in Marketing at PT.Bestprofit Futures" Accepted. The contribution of organizational commitment and job satisfaction to turnover intention from the results of the coefficient of determination (R^2) = 0.249 was 24.9% while the remaining 75.1% involved contributions from other factors not examined.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover Intention.

1. Pendahuluan

Dengan pulihnya pertumbuhan ekonomi yang sudah stabil pasca pandemi covid-19, peningkatan pertumbuhan perusahaan pialang di Indonesia salah satunya di PT.Bestprofit Futures. Dalam kegiatan utamanya Dalam kegiatan utamanya berperan sebagai perantara makelar dan nasabah melakukan transaksi jual dan beli di bursa berjangka. Salah satu bagian terpenting dalam perusahaan ini adalah marketing. Dalam kegiatan utamanya berperan sebagai perantara makelar dan nasabah melakukan transaksi jual dan beli di bursa berjangka. Salah satu bagian terpenting dalam perusahaan ini adalah marketing. Marketing berlomba-lomba untuk merebut hati nasabah dengan memberikan *fee* (tarif) bersaing, *service* (pelayanan) dan juga solusi yang terbaik dengan profesionalisme yang mereka miliki kepada para nasabah. Hal ini tentu saja berimbas pada adanya tekanan terhadap marketing. Keberadaan marketing harus dikelola dengan baik agar tidak terjadi intensi *turnover*. Adanya intensi *turnover* tidak hanya menghilangkan bakat organisasi, tetapi juga menghambat kelancaran organisasi. Marketing yang belum merasa puas dengan pekerjaannya akan mengurangi rasa komitmen individu terhadap

organisasinya yang dapat menyebabkan tingginya intensi *turnover* pada individu (Iman Manurung dan Ratnawati, 2012). Banyak faktor yang memberikan pengaruh intensi *turnover* pada karyawan yaitu komitmen organisasi. Bagaimana individu memiliki komitmen yang baik terhadap organisasinya sehingga mampu mencapai tujuan organisasinya. Komitmen organisasi memiliki kaitan dengan intensi *turnover*. Mondy dan Noe (2000) mengatakan komitmen organisasi adalah tingkatan dimana individu memposisikan dirinya pada organisasi dan kemauan untuk melanjutkan upaya pencapaian kepentingan organisasi, karyawan dengan komitmen rendah terhadap perusahaan akan menunggu kesempatan yang baik untuk melakukan *turnover*.

Berdasarkan hasil yang diteliti oleh Satwari, Musadieg, dan Afrianty (2016) menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin rendah pula intensi *turnover*, begitu pun sebaliknya jika komitmen organisasi yang dimiliki karyawan rendah maka semakin tinggi intensi *turnover*.

Intensi *turnover* erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Menurut Nilvia (2002) Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja seseorang karyawan mampu bekerja secara optimal didalam proses bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elmi (2017) menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*, namun terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*, dengan hubungan korelasi yang tinggi namun negatif, artinya terdapat hubungan yakni apabila kepuasan kerja semakin rendah maka intensi *turnover* akan semakin meningkat.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Maka dari itu judul penelitian ini adalah “Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Marketing Di PT.Bestprofit Futures”

Latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penulis mengemukakan masalah yang dirumuskan sebagai berikut Apakah terdapat hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* Pada Marketing di PT.Bestprofit Futures?

Apakah terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Marketing di PT.Bestprofit Futures? ,dan Apakah terdapat hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Marketing di PT.Bestprofit Futures?

2. Landasan Teori

Intensi *Turnover*

Menurut Putri dan Suana (2016) intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk memilih perusahaan lain dan memutuskan untuk berhenti atau mengundurkan diri dari perusahaanya. Hal tersebut membuat perusahaan menghadapi kenyataan dimana banyak karyawan yang meninggalkan

perusahaan dalam waktu tertentu, selain itu karyawan yang ingin melakukan *turnover* melihat hasil evaluasi sebagai kelanjutan keterkaitan karyawan di tempat bekerja dimana belum ada pencapaian di saat melakukan *turnover*.

Rogelberg (2007) Intensi *turnover* mengacu pada keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan, yang mana hal tersebut belum terwujud dalam suatu tindakan. Apabila alternatif pekerjaan yang ada memiliki prospek yang lebih baik, maka akan timbul niat untuk *turnover* ke pekerjaan lain. Namun, jika alternatif yang tersedia tidak terlalu menjanjikan, situasi tersebut akan menstimulasi individu untuk tetap bertahan. Intensi *turnover* berpusat pada persepsi individu terhadap pekerjaan dan evaluasi individu terhadap alternatif- alternatif pekerjaan.

Mathis dan Jackson (2003) mengemukakan intensi *turnover* sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan perusahaan dan posisi pekerjaan tersebut harus digantikan oleh orang lain. Intensi *turnover* diartikan sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan.

Komitmen Organisasi

Mondy dan Noe (2000) komitmen organisasi adalah tingkatan dimana individu memposisikan dirinya pada organisasi dan kemauan untuk melanjutkan upaya pencapaian kepentingan organisasi, karyawan dengan komitmen rendah terhadap perusahaan akan menunggu kesempatan yang baik untuk melakukan *turnover*.

Yusuf dan Syarif (2018) Pada umumnya seorang individu jika mempunyai tingkat komitmen tinggi pada organisasinya maka individu melakukan pekerjaanya dengan maksimal sehingga individu dapat mengungkapkan segala hal mulai dari gagasan, atensi, usaha dan kesempatan yang dimilikinya untuk segala aktifitas organisasi, sehingga semua segala aktivitas dapat mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan. Suatu perusahaan wajib melaksanakan upaya dalam menumbuhkan rasa komitmen organisasi di dalam diri individu, karena jika tingkat komitmen organisasinya tinggi maka semakin giat individu dalam melakukan tugas pekerjaanya, hal tersebut

membuat individu nyaman dan ingin tetap berada diorganisasinya.

Mowday (dalam Wati, 2013) berpendapat bahwa salah satu indikator terjadinya komitmen organisasi yaitu adanya keminatan dalam menjadi bagian dari organisasinya tersebut. Hal ini penting bagi suatu organisasi dan bagi diri karyawan itu sendiri.

Kepuasan Kerja

Menurut Nilvia (2002) Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja seseorang karyawan mampu bekerja secara optimal didalam proses bekerja.

Menurut As'ad (2004) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan sangat penting karena pegawai yang tidak mendapat kepuasan dalam bekerja akan terdorong untuk bekerja tidak maksimal, datang tidak tepat waktu, sering tdiak masuk kerja, bekerja tidak memakai hati, dan bahkan mungkin tidak bisa bertahan ditempat kerjanya.

Menurut Hornby (dalam Neliwati 2008) kepuasan kerja adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega dan senang karena situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, keinginan dan harapannya, apabila seseorang telah menemukan rasa puas terhadap hasil kerjanya maka individu tersebut akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Hipotesis

Ha1: Ada hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* pada marketing di PT.Bestprofit Futures.

Ha2 : Ada hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada marketing di PT.Bestprofit Futures.

Ha3 : Ada hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada marketing di PT.Bestprofit Futures.

3. Metode Penelitian

Definisi Konseptual

Intensi *turnover* adalah niat individu untuk mencari pekerjaan lain atau meninggalkan pekerjaan tersebut yang terjadi secara sukarela maupun tidak sukarela tergantung pada kondisi individutersebut.

Komitmen organisasi merupakan sikap seorang individu terhadap organisasi secara keseluruhan yang ditunjukkan oleh adanya loyalitas dan keterlibatan individu dalam aktifitas organisasi.

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap penyesuaian diri dari berbagai aspek pekerjaan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah marketing di PT.Bestprofit Futures. Jumlah sampel penelitian berjumlah 113 marketing. Teknik sampling yang di gunakan yaitu teknik *Simple Random Sampling*.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala psikologi yang disusun berdasarkan skala Likert dengan membagi lima kategori pilihan jawaban, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala ini terdiri dari beberapa pertanyaan favorable dan unfavorable. Skala ini terdiri dari beberapa pertanyaan favorable dan unfavorable. Dari hasil try out diperoleh hasil pada skala intensi *turnover* terdapat 18 item valid dan 2 item gugur, pada skala komitmen organisasi terdapat 23 item valid dan 5 item gugur, serta pada skala kepuasan kerja terdapat 20 item valid dan tidak ada item gugur.

Metode Analisis Data Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dan menganalisis data dalam penelitian ini adalah *Bivariate Correlation* dan *Multivariate Correlation* dengan teknik komputerisasi dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25.0 for Windows.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil perhitungan dengan metode analisis data Bivariate Correlation, pada pengujian hipotesis pertama adalah terdapat hubungan komitmen organisasi dengan intensi turnover pada marketing di PT.Bestprofit Futures. Berdasarkan hasil analisis data penelitian di peroleh nilai $r = -0.379$ dan $p = 0.000 < 0.05$, maka ada hubungan yang signifikan dengan arah korelasi negatif antara Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* pada marketing di PT.Bestprofit Futures. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan arah negatif antara komitmen organisasi dengan intensi turnover, artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah intensi turnover pada marketing di PT.Bestprofit Futures. Demikian sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka semakin tinggi intensi turnover pada marketing di PT.Bestprofit Futures. Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Melky (2015) bahwa korelasi negatif antara variabel komitmen organisasi dengan intensi turnover pada karyawan. Dimana semakin rendah komitmen organisasi, maka semakin tinggi juga terjadinya intensi turnover pada karyawan.

Pada pengujian hipotesis kedua adalah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada marketing di PT.Bestprofit Futures. Berdasarkan hasil analisis data penelitian di peroleh nilai $r = -0.443$ dan $p = 0.000 < 0.05$, maka ada hubungan yang signifikan dengan arah korelasi negatif antara Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada marketing di PT.Bestprofit Futures. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi turnover pada marketing di PT.Bestprofit Futures. Demikian sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi intensi turnover pada marketing di PT.Bestprofit Futures. Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian yang dilakukan Randhawa (2007) menunjukkan hasil yang sama bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi yang signifikan dan negatif terhadap intensi turnover. Artinya apabila semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki individu atau karyawan, maka semakin rendah intensi turnover karyawan tersebut.

Pada pengujian hipotesis ketiga adalah terdapat hubungan antara komitmen organisasi

dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada marketing di PT.Bestprofit Futures. Berdasarkan output model summary, hasil hipotesis ketiga diperoleh nilai R sebesar 0.499, R square sebesar 0.249, $p = 0.000 < 0.05$. Hal ini berarti (H_03) yang berbunyi tidak ada hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada marketing di PT.Bestprofit Futures di tolak dan (H_a3) yang berbunyi terdapat hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada marketing di PT.Bestprofit Futures diterima.

5. Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang signifikan dengan arah negatif antara komitmen organisasi dengan intensi turnover pada marketing di PT.Bestprofit Futures. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah intensi turnover. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka semakin tinggi intensi turnover.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dengan arah negatif antara kepuasan kerja dengan intensi turnover pada marketing di PT.Bestprofit Futures. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi turnover. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi intensi turnover.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada marketing di PT.Bestprofit Futures.

Daftar Pustaka

- Akmal, M., & Rislisa, R. (2018, 12). Hubungan Job Characteristic terhadap Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 10(2), 87.
- Amalia, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial Pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, Vol 2(1), 63-71.
- Azzizah, H., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Retail Di PT.X. *Jurnal Psikologi*, Vol 5, No 2.
- Dhanial, D. R. (2010). Stres Kerja, Pengaruh; Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Beban. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, I(1), Vol 1, No1.
- Dian, A., Tyas, C., & Yuniarti, V. (2021). Interaksi Sosial Sesama Rekan Kerja Dengan Intensi Turnover Karyawan Pt.Xuiliong Outdoor. *Jurnal Psikologi*, 5, 53-64.
- Fadli, A., Adriansyah, M., Dwi, D., & Rahmah, N. (2022). Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Jurnal Imiah Psikologi*, 10, 23- 31.
- Udayana, 7(2), 66.
- Sianipar, A. R., & Haryanti, K. (2014, Januari – Juni). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia*, Vol. 13(No.1), 98 - 114.
- Kancana, M., Akhmad, G., Uin, B., & Hidayatullah, S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 2(2).
- Majorsy, U. (2007). Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi*, Vol 1(1).
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo*, 3(1), 98-111.
- Munjasari, D. N., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Guru SMK Swasta X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol 8 No4.
- Ponganan, A. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Psikoborneo*, 7(3), 496-501.
- Pramesti, N., & Astiti, D. (2020, 11). Peran Komitmen Organisasi dan Person Job Fit terhadap Turnover Intention Generasi Y pada Karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi*
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standart Ump Di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67-79.