

## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION

(Suatu Studi pada Karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Banjar)

Riska Yuliana, Enas, dan Roni Marsiana Suhendi  
Program Studi Manajemen dan Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan penilaian kinerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Banjar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Ini berarti peningkatan komitmen dan penilaian kinerja yang baik cenderung menurunkan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan.

**Kata kunci:** Komitmen Organisasional, Penilaian Kinerja, *Turnover Intention*.

### Pendahuluan

**Latar Belakang:** Karyawan adalah aset terpenting bagi sebuah organisasi. *Turnover intention*, atau niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan, menjadi masalah serius yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini mengkaji bagaimana komitmen karyawan terhadap organisasi dan sistem penilaian kinerja yang diterapkan oleh perusahaan dapat memengaruhi niat mereka untuk berhenti.

### Rumusan Masalah:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Banjar?
2. Bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Banjar?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional dan penilaian kinerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Banjar?

### Tujuan Penelitian:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Banjar.
2. Untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Banjar.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan penilaian kinerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Banjar.

### Landasan Teoritis

**Komitmen Organisasional:** Komitmen organisasional adalah keadaan di mana seorang individu mengidentifikasi diri dengan suatu organisasi dan menunjukkan keterlibatan yang

kuat di dalamnya. Robbins (2013) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kondisi di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

**Penilaian Kinerja:** Penilaian kinerja adalah proses evaluasi sistematis terhadap pekerjaan seorang karyawan. Dessler (2010) menyebutkan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja karyawan pada masa lalu, dan hasilnya digunakan untuk pengambilan keputusan.

**Turnover Intention:** *Turnover intention* adalah niat atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Sutanto (2013), *turnover intention* adalah keinginan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela, yang merupakan proses kognitif sebelum karyawan benar-benar berhenti.

## Metode Penelitian

**Jenis Penelitian:** Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif verifikatif**, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

**Objek Penelitian:** Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Banjar. **Jumlah populasi dan sampel tidak tercantum dalam dokumen, tetapi data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner**, tetapi data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner.

**Teknik Analisis Data:** Data dianalisis dengan:

### 1. Analisis Koefisien Korelasi Ganda:

$$R_{y(x_1, x_2)} = \sqrt{1 - r_{x_1 x_2}^2 - r_{y x_1}^2 - r_{y x_2}^2 + 2r_{y x_1} r_{y x_2} r_{x_1 x_2}}$$

### 2. Analisis Regresi Linier Berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

### 3. Uji Hipotesis (Uji t parsial):

$$t_{hitung} = \frac{S_{bi}}{b_i}$$

### 4. Uji Hipotesis (Uji F simultan):

$$F_{hitung} = \frac{(1 - R^2)/(n - k - 1)}{R^2/k}$$

## Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan analisis regresi, diketahui bahwa komitmen organisasional dan penilaian kinerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Albasi Priangan Lestari.

- **Uji t (Parsial):** Menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Penilaian kinerja juga memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*.
- **Uji F (Simultan):** Menunjukkan bahwa kedua variabel independen (*komitmen organisasional* dan *penilaian kinerja*) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (*turnover intention*).
- **Koefisien Determinasi ( $R^2$ ):** Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar **0.559** atau **55.9%**. Ini menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh komitmen organisasional dan penilaian kinerja sebesar 55.9%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan:

1. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*.
2. Penilaian kinerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*.
3. Komitmen organisasional dan penilaian kinerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*.

### Saran:

1. **Bagi Instansi:** Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan komitmen organisasional dan pelaksanaan penilaian kinerja yang lebih transparan dan adil, sehingga dapat menekan *turnover intention*.
2. **Bagi Peneliti Selanjutnya:** Peneliti selanjutnya diharapkan mengkaji ulang hubungan antara komitmen organisasional dan penilaian kinerja serta menggali lebih dalam mengenai pernyataan dalam kuesioner agar dapat mengukur variabel yang diuji dengan lebih akurat. Selain itu, disarankan untuk mengkaji variabel mediasi atau variabel lain yang mungkin memengaruhi *turnover intention*.

## Daftar Pustaka

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York.
- W. H. Freeman. Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, G. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4.
- Swasto, U. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7.
- Tania, S. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Agora*.
- Toly, A. A. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Staff Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3(2), 102-125.
- Tsai, W. (2010). Hubungan Antara Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction Dan Turnover Intention. *Jurnal Keperawatan Klinis*, 19 (23-24).