

Hubungan Komitmen Organisasi Dan Intensi Turnover: Meta-Analysis

Annisa Nurwahyuni

Magister Psikologi Sains, Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya
Nissa.niiso@gmail.com

Abstract

Turnover intention is. The purpose of this study was to conduct a meta-analysis survey related to organizational commitment relationship in generating turnover intention behavior through 15 studies covering both variables and sample criteria of employees. Based on the results of the analysis, the results obtained $r = -0,307145$, which can be concluded that organizational commitment has a correlation to turnover intention behavior. thinking of leaving the job, and that the intention to leave work correlates with the actual abandonment of the job (turnover). Then organizational commitment is expressed in a variety of ways. In addition to leaving the job (turnover) the employee can complain of widening, avoiding responsibility.

Keywords: *turnover intentio; komitmen organizational; employee*

Abstrak

Turnover intention merupakan. Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan survei meta analisis terkait hubungan *commitmen organizational* dalam memunculkan perilaku *turnover intention* melalui 15 studi yang mencakup mengenai kedua variabel tersebut dan kriteria sampel berupa karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil $r = -0,307145$ yang dapat disimpulkan bahwa *commitmen organizational* memiliki korelasi terhadap perilaku *turnover intention*. Pemikiran meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan pekerjaan berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan (*turnover*) secara aktual. Kemudian komitmen organisasi diungkapkan ke dalam berbagai macam cara .selain meninggalkan pekerjaan (*turnover*) karyawan dapat mengeluh membangun, menghindari dari tanggung jawab.

Kata Kunci: *turnover intention; komitmen organizational; karyawan*

Pendahuluan

Menurut Hartono (2002), turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Kemudian Booth & Hamer (2007), mengartikan turnover intention merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi.

Tingginya tingkat turnover karyawan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah (intensi *turnover*) yang dimiliki karyawan suatu perusahaan. Menurut Mobley, Horner dan Hollingworth (dalam Waluyo,2013) mereka menemukan bukti bahwa tingkat dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi berkorelasi dengan pemikiran meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan pekerjaan berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan (*turnover*) secara aktual. Kemudian ketidakpuasan dan komitmen organisasi diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan (*turnover*) karyawan dapat mengeluh membangun, menghindar dari tanggung jawab (Waluyo,2013).

Meyer dan Herscovitch (2001) mendefinisikan komitmen sebagai 'kekuatan yang mengikat individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target yang dapat diikuti oleh alasan-alasan yang berbeda yang mempengaruhi perilaku.

Meyer, Allen, & Smith,1993 (dalam Riggio, 2013) merumuskan tiga komponen atau aspek komitmen , yaitu:

a. Komitmen efektif

komitmen afektif terjadi ketika karyawan ingin tetap dengan organisasi karena keterikatan emosional

b. Komitmen berkelanjutan

komitmen berkelanjutan terjadi ketika karyawan harus tetap dengan organisasi karena kebutuhan untuk manfaat dan gaji atau ketidakmampuan untuk mencari pekerjaan lain

c. Komitmen normative

Komitmen normative berasal dari nilai-nilai karyawan - keyakinan pribadi bahwa ia berutang ke organisasi untuk tetap keluar dari rasa itu adalah hal yang benar untuk dilakukan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husain,T & Asif, S (2012) mengatakan bahwa ada hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover*.

Metodologi

Terdapat 15 studi dalam meta analisis ini dengan membatasi pada *turnover intantion* yang secara keseluruhan berjumlah 3.206 dengan rata – rata kriteria sampelnya berupa karyawan perusahaan,rumah sakit dan pelajar Studi – studi ini diperoleh melalui beberapa sumber, yaitu *sciencedirect*, *researchgate*, dan *google* dengan kata kunci *commitmen organizational* dan *turnover intention* ,dengan memilih tahun terbit yang berkisar dari tahun sampai tahun .

Kriteria dari penelitian ini adalah, menggunakan jurnal yang berasal dari sumber – sumber terpercaya atau terakreditasi, sampel yang terdiri dari karyawan dan ada 1 jurnal yang respondennya pelajar.

Berdasarkan studi yang telah dikumpulkan, diperoleh data yang dapat dilihat secara lengkap melalui tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Tahun	R	N	Sample	Alat Ukur
1	Khawaja jehanzep Anwar razhed	2012	-0,483	251	employee	Questionnaire & survey commitmen organizational and turnover intention
2	Mazen F razhed Rohani salleh Mishaliny sivadahasan nair	2012	-0,78	100	employee	Questionnaire commitmen organizational and turnover intention
3	Haryani harun T .Husain S .asif	2012	-0,697	230	employee	Questionnaire commitmen organizational and turnover intention
4	Azeez rashed olawalle	2016	-0,191	320	220 pr 100 laki employee	Questionnaire commitmen organizational and turnover intention

	Jayaoba folusollesanmi					
	Adeoye,abayomo olarewaju					
5	Evelyn tney Abg ekhsan othman Heng chin siong Sheilla lim omar lim	2013	0,007	100	employee	a survey questionnaire was designed according to the objective of the study, and it was used to gather accurate and less bias data. The questionnaire involved comprised of five (5) sections whereby it contained the demographic characteristics of the respondents on the first section, with the other four (4) sections on factors of measured using a five-level Likert scale developed by Rensis Likert in year
6	Ozygun Mustafa Koç Ebru Ilgar	2017	0,14	143	academic	Turnover intention scale & commitmen organizational scale
7	Mustafa Yaşar Şahin Abubakr A suliman Yousef Al- Junaibi	2010	0,5	600	employee	Turnover intention scale & commitmen organizational scale
8	Yoshitaka yamayakia Sorasit patchdee	2002	0,49	255	employee	Turnover intention scale & commitmen organizational scale
9	Nazar Omer Abdallah Ahmed	2016	-0,77	100	employee	MBI-GS , commitment scale,and turnover intention scale
10	Nurita Juhdia, Fatimah Pa'wan Ram Milah Kaur Hansaram	2013	0,68	457	employee	survey forms. Questionnaire & survey commitmen organizational and turnover intention
11	Jen Hung Wang Kuan Chen Tsai Luo Jia Ru Lei Im Fan Chio	2016	-0,107	105	employee	survey items were answered via a six-point Likert scale

	Sut Kam Lai					
	ling G					
12	yusof H.M	2016	-0,921	127	employee	Questionnaire & survey commitmen organizational and turnover intention
	Rahman ,R.H.A					
	min kweon Ahn					
13	myung ha lee	2015	-0,69	150	150 employee man	Questionnaire (Rohani Salleh, 2012) commitmen organizational and turnover intention
	hyun kyung kim					
	seok heee jeong					
14	eray aydin	2016	-0,425	215	employee	Commitmen scale & turnover scale
	mahmut oral					
15	hongki lee	2017	-0,1986	153	employee	survey. Questionnaire & survey commitmen organizational and turnover intention

Hasil Penelitian

Berdasarkan pengolahan data terhadap studi meta analisis yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini. Pada tabel 7. terdapat penelitian dengan jumlah sampel terbanyak yaitu penelitian Abubakr A suliman & Yousef Al- Junaibi berjumlah 600 partisipan. Sedangkan dengan sampel yang paling sedikit yaitu penelitian Rohani salleh, Mishaliny sivadahasan nair, Haryani harun berjumlah 100 partisipan. Korelasi tertinggi terdapat pada penelitian hengki lee yaitu -0,1986 dengan berjumlah 152 partisipan. Selain itu, melalui tabel 2. diperoleh nilai *inconsistency* yang sangat besar yaitu 99,1 %, maka melihat melalui Hedges – Olkin random effects diperoleh *pooled correlation* berupa -0,307145 (95% CI = -0,589402 to 0,041944) yang tergolong dalam *medium effect size* berdasarkan dari kriteria menurut Schmidt dan Hunter (Field, 2005). Dapat disimpulkan bahwa, keseluruhan jurnal memiliki variasi yang besar atau heterogen, dan juga adanya korelasi yang cukup besar antara *commitmen organizational* dengan *turnover intention*, yang dapat dilihat melalui gambar plot dibawah ini.

Tabel 2. Korelasi Keseluruhan Jurnal Penelitian

Study	Size	Correlation	Approximate 95% CI		
1	251	-0,483	-0,572576	-0,382028	khawaja
2	100	-0,78	-0,846699	-0,689166	rohani
3	230	-0,697	-0,758014	-0,623894	husain
4	320	-0,191	-0,294473	-0,0831	azeez
5	100	0,007	-0,189679	0,203139	evelyn
6	143	0,14	-0,024717	0,297316	ozygun
7	600	0,5	0,437464	0,557723	abubakr
8	255	0,49	0,390673	0,578048	yoshitaka
9	100	-0,77	-0,839457	-0,67579	Nazar Omer Abdallah Ahmed
10	457	0,68	0,627407	0,726417	nurita
11	105	-0,107	-0,292663	0,086438	jen hung
12	127	-0,921	-0,943783	-0,889508	ling G
13	150	-0,69	-0,765601	-0,5956	min kweon
14	215	-0,425	-0,528736	-0,308754	eray aydin
15	153	-0,1986	-0,346363	-0,041221	hongki

Tabel 3. Inconsistency dan Hedges-Olkin random effectsNon-combinability of studies

Cochran Q = 1.485,036707 (df = 14) P < 0,0001

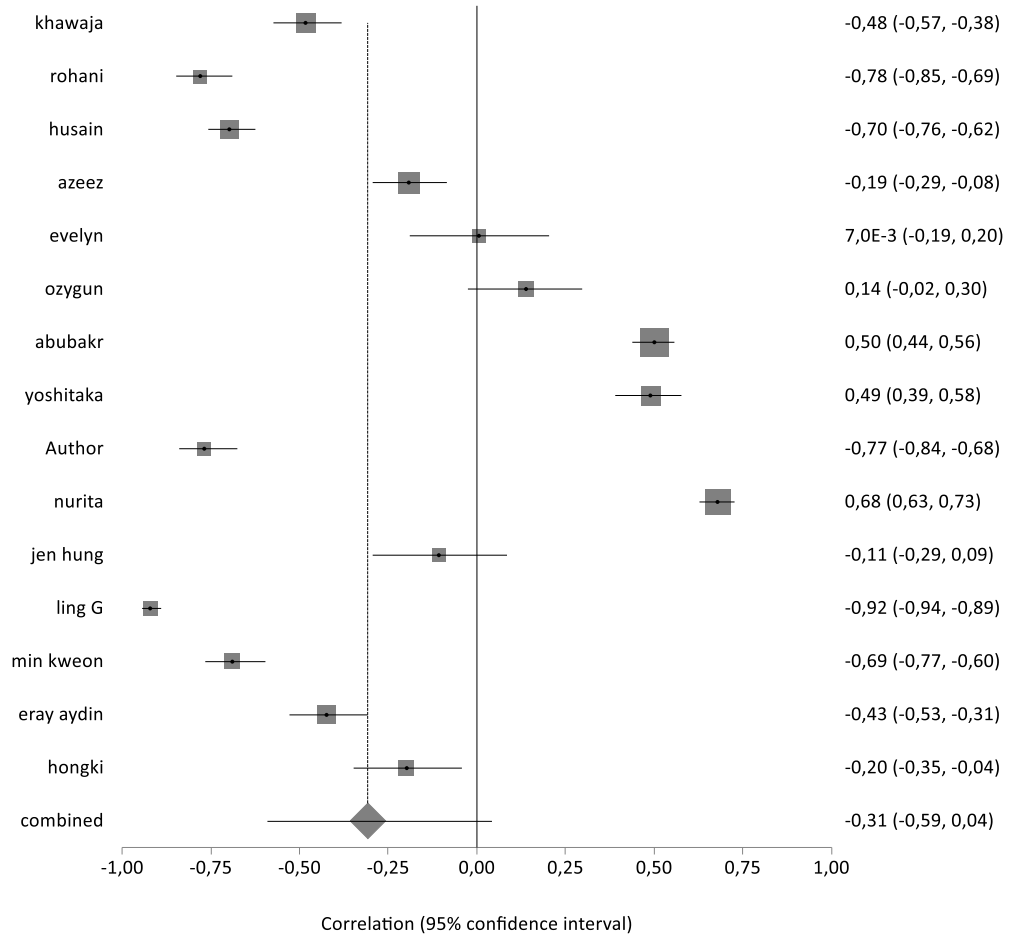
Moment-based estimate of between studies variance = 0,498037

I² (inconsistency) = 99,1% (95% CI = 99% to 99,1%)Hedges-Olkin random effects

Pooled correlation = -0,307145 (95% CI = -0,589402 to 0,041944)

Z (test correlation differs from 0) = -1,731063 P = 0,0834

Correlation (Hedges-Olkin random effects) meta-analysis plot

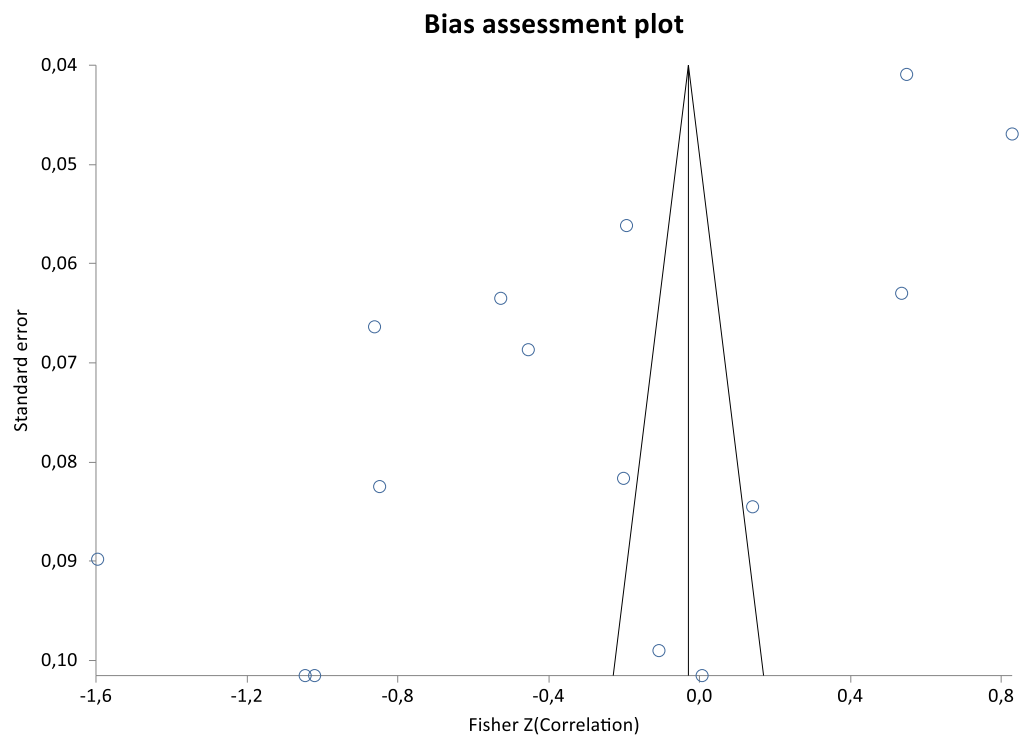


Selain itu, pada tabel 3. diperoleh juga skor *egger bias* sebesar -1,129068 dan signifikan 0,9567 ($> 0,05$), yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi bias publikasi.

Tabel 3. *Bias indicators*Bias indicators

Begg-Mazumdar: Kendall's tau = 0,333333 P > 0,9999 (low power)

Egger: bias = -1,129068 (95% CI = -211,763645 to 209,505509) P = 0,9567

**Diskusi dan Pembahasan**

Berdasarkan perhitungan meta analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara *commitmen organizational* dan *turnover intention* , dengan $r = -0,307145$ berada dalam daerah penerimaan interval kepercayaan 95% 0,589402 to 0,041944 Selain itu, diperoleh juga skor *egger bias* sebesar 1,129068 dan signifikan 0,9567 ($> 0,05$) juga disimpulkan tidak adanya bias antar masing – masing studi. Maka, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *commitmen organizational* maka *turnover intention* pada individu, maka semakin rendah.

Mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husain,T & Asif, S (2012) bahwa salah satu hal yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi lebih mungkinn tinggal dalam sebuah organisasi atau dalam pekerjaan mereka dan pengaruh dari komitmen yaitu dapat dilihat dari hasil pekerjaan maupun turnover, kemudian karyawan yang memiliki komitmen yang rendah memungkinkan untuk pindah kerja atau/turnover.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahme, N. O. (2016). Impact Of Emotional Exhaustions On Turnover Intentions: A Mediating Role Of Organizational Commitment In Higher Education Institutes Of Saudi Arabia . *International Journal Of Management Sciences And Business Research, Issn (2226-8235) Vol-5, Issue 3* , 01-10.
- Al-Junaibi, A. A. (2010). Commitment And Turnover Intention In The Uae Oil Industry . *The International Journal Of Human Resource Management, Vol. 21, No. 9* , 1472–1489.
- Azeez., R. . (2016). Job Satisfaction, Turnover Intention And Organizational Commitment. *Journal Of Management Research, Vol 8 Issue 2* , 103-114.
- Booth, S., & Hamer, K. (2007). Labour Turnover In The Retail Industry: Predicting The Role Of Individual, Organisational And Environmental Factors. *International Journal Of Retail & Distribution Management, 35(4)*, 289-307.
- Evelyn Tnay, A. E. (2013). The Influences Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention. *The Authors. Published By Elsevier Ltd. Selection And/Or Peer-Review Under Responsibility Of The Universiti Malaysia Sarawa.*
- Hartono. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Pt, Prehallindo. Jakarta
- Jen Hung Wang, D. (2016). Relationships Among Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover Intention: Evidence From The Gambling Industry In Macau. *Business And Management Studies Vol. 2, No. 1* , 104-110.
- Khawaja Jehanzeb, A. R. (2013). Organizational Commitment And Turnover Intentions: Impact Of Employee’s Training In Private Sector Of Saudi

Arabia . *International Journal Of Business And Management*; Vol. 8, No. 8, 79-90.

Özgün Parasız, M. K. (2017). Relationship Between Organizational Commitment And Turnover Intentions Of Academics . *Journal Of Human Sciences* Issn:2458-9489 ,Volume 14 Issue 4 , 4066-4076 .

Petchdee, Y. Y. (2015). Turnover Intention, Organizational Commitment, And Specific Job Satisfaction Among Production Employees In Thailand. *Journal Of Business And Management* Volume 4, Issue 4, , 22-28.

Riggio, E. R. (2013). *Introduction To Industrial/Organizational Psychology* (6th Ed). New Jersey : Pearson Education.

Rohani Salleh, M. S. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover Intention: A Case Study On Employees Of A Retail Company In Malaysia. *International Journal Of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business And Industrial Engineering* Vol:6, No:12, 3429-3436.

T. Hussain1, S. A. (2012). Is Employees' Turnover Intention Driven By Organizational Commitment And Perceived Organizational Support? . *Ournal Of Quality And Technology Management* Volume Viii, Issue Ii, 01-10.

Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industry*. Academia Permata : Jakarta Barat