



**TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN:
APAKAH DIPENGARUHI OLEH KOMITMEN
ORGANISASIONAL, KEADILAN ORGANISASIONAL,
DAN PENGEMBANGAN KARIR?**

**EMPLOYEE TURNOVER INTENTION: IS IT INFLUENCED BY
ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL
JUSTICE, AND CAREER DEVELOPMENT?**

Widi Wahyudi^{1*}

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

*E-mail: widi.wahyudi@budiluhur.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational commitment, organizational justice, and career development on turnover intention. Data were collected using a questionnaire to the employees FL Technics Indonesia, Ltd. at Tangerang Ccity. The sampling technique used the Slovin formula approach technique. The sample used in this study were 80 respondents. The analytical tool used is descriptive (primary data) by using questionnaires assisted by a Likert scale and given to respondents. The analytical tool used is SPSS version 20 software. The results of multiple linear analysis. The research method uses multiple linear regression analysis $Y = 26,917 + (-0,331 (X1) + 0,120 (X2) + (-0,086) (X3) + \epsilon$ so that it can be partially concluded that the influence of organizational commitment, organizational justice, and career development on turnover intention FL Technics Indonesia, Ltd.

Keywords: *Organizational Commitment; Organizational Justice; Career Development; Turnover Intention.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan dari organisasi (Samsuni, 2017). Tanpa sumber daya manusia yang memadai, baik secara kuantitas maupun kualitas, maka akan sulit bagi organisasi dalam menjalankan misinya untuk mewujudkan visi yang telah ditentukan (Ekawati, 2018). Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia, maka organisasi harus mampu mengelola sumber

daya manusia yang dimiliki agar dapat bekerja secara efektif dan efisien (Hulu et al., 2022). Dalam sumber daya manusia sangatlah penting untuk memahami *turnover intention*. *Turnover intention* mengacu pada kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya saat ini. Konsep ini sangat penting karena berdampak langsung pada berbagai aspek organisasi, termasuk retensi karyawan, produktivitas, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. *Turnover intention* yang tinggi dapat menyebabkan meningkatnya pengurangan karyawan, yang dapat merugikan organisasi dalam hal rekrutmen, pelatihan dan hilangnya produktivitas. Hal ini juga menunjukkan potensi ketidakpuasan atau pelepasan diri di antara karyawan, yang dapat berdampak negatif terhadap semangat kerja dan dinamika tim. Dengan mengenali dan mengatasi *turnover intention*, organisasi dapat menerapkan strategi untuk meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan budaya tempat kerja, dan pada akhirnya mengurangi tingkat pergantian karyawan.

Niat berpindah mengacu pada kecenderungan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya saat ini (Rahadi, 2021; Retnowati & Putra, 2023). Konsep ini sangat penting karena berdampak langsung pada berbagai aspek organisasi, termasuk retensi karyawan, produktivitas, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Niat berpindah yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan tingkat pengurangan karyawan, yang dapat merugikan organisasi dalam hal rekrutmen, pelatihan, dan hilangnya produktivitas. Hal ini juga menunjukkan potensi ketidakpuasan atau pelepasan diri di antara karyawan, yang dapat berdampak negatif terhadap semangat kerja dan dinamika tim. Dengan mengenali dan mengatasi niat berpindah, organisasi dapat menerapkan strategi untuk meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan budaya tempat kerja, dan pada akhirnya mengurangi tingkat pergantian karyawan. Pendekatan proaktif ini tidak hanya membantu mempertahankan talenta-talenta yang berharga namun juga berkontribusi terhadap kesuksesan jangka panjang dan keberlanjutan organisasi.

Banyak penelitian penelitian yang mengkaji tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional merupakan perasaan dan kepercayaan mengenai bagaimana seseorang bekerja didalam organisasi (Samuel et al., 2020). Kerelaan individu untuk menjadi anggota organisasi

baik dalam keadaan suka cita maupun terpaksa, misal karena tidak ada pilihan lain, adalah bagian dari pengertian komitmen organisasi. Apabila komitmen organisasional tidak dapat terlaksana dengan baik maka dapat memicu terjadinya *turnover intention* karyawan.

Ada beberapa dimensi komitmen di dalam organisasi yaitu komitmen afektif yang berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, indentifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Dimensi komitmen lainnya adalah komitmen berkelanjutan yang berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi. Kemudian dimensi komitmen lainnya adalah komitmen normatif yang menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi. anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam berorganisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Organizational justice atau disebut keadilan organisasional merupakan persyaratan evaluasi kinerja yang baik untuk menciptakan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, pindah kerja, konflik dan sebagainya. Keadilan organisasional merupakan penentu kinerja karyawan. Keadilan organisasional berkaitan dengan keadilan distributif, interaksi, dan procedural. Berbagai bentuk keadilan yang ditegakkan di organisasi memberikan dampak nyata secara parsial maupun simultan dan akan dirasakan oleh para pekerja. Di organisasi, keadilan memainkan peran penting saat mengambil keputusan mengenai alokasi peran pekerjaan atau saat mengambil keputusan lain yang diperlukan mengenai promosi atau manfaat lain dan sebagainya (Suryati, 2021).

Karir merupakan seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karir merupakan suatu pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subjektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu (Hatta & Sartika, 2016). Karier terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja atau dapat pula dikatakan bahwa karier adalah seluruh jabatan yang

diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Pengembangan karir merupakan sebuah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perubahan saat ini dan saat mendatang (Ikhsan et al., 2013).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasional, keadilan organisasional, dan pengembangan karir terhadap turnover intention pada karyawan PT FL Technics Indonesia.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau obyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Maka, dapat disimpulkan bahwa populasi bukan hanya berupa orang tetapi juga berupa obyek dan benda-benda alam yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT FL Technics Indonesia di Soekarno Hatta International Airport, Kecamatan Neglasari, Tangerang yang berjumlah kurang lebih 394 Orang.

Sugiyono (2018) menyebutkan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik didalam suatu populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang telah diteliti. Sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus *Slovin* sehingga didapatkan sampel berjumlah 80 responden.

Model Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan model penelitian analisis regresi linier berganda karena memiliki variabel independent lebih dari satu. Analisis regresi merupakan analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua atau lebih

variabel independen terhadap suatu variabel dependen dan memperkirakan variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

Alat Analisis Data

Setelah data terkumpul maka dilakukan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan. Metode analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diproses dari hasil observasi lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting untuk dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga dapat dengan mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Hasil dan Pembahasan

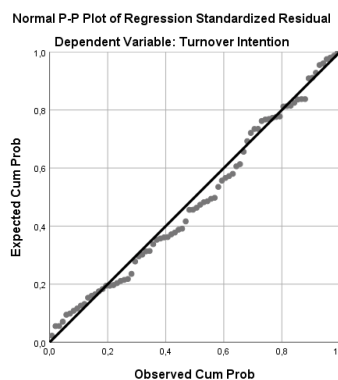
Uji Validitas

Hasil uji validitas, semua pernyataan dari variabel komitmen organisasional, keadilan organisasional, pengembangan karir, dan *turnover intention* seluruhnya *valid*, karena nilai r hitung pada tabel *Corrected Item-Total Correlations* lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r_{tabel} adalah 0,219.

Uji Realibilitas

Hasil uji realibilitas, variabel komitmen organisasional, keadilan organisasional, pengembangan karir, dan *turnover intention* dikatakan reliabel karena seluruh nilai *cronbach's alpha* dari seluruh variabel lebih dari 0,6.

Uji Normalitas



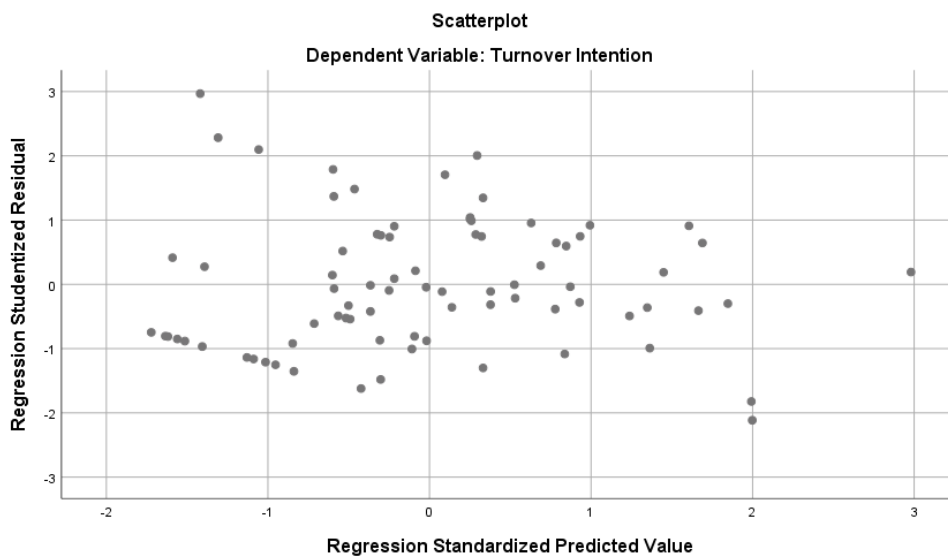
Gambar 1. Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan grafik normal P-Plot pada Gambar 1 tersebut, dapat diketahui bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal, maka dapat disimpulkan data pada penelitian ini dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai *tolerance* variabel komitmen organisasional (0,676), keadilan organisasional (0,386) dan pengembangan karir (0,367) > 0,01 dan nilai *VIF* variabel komitmen organisasional (1,480), keadilan organisasional (2,588) dan pengembangan karir (2,727) < 10. Jadi, dapat dikatakan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Gambar Scatterplot

Berdasarkan Gambar 2 berupa grafik *Scatterplot* menunjukkan penyebaran titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas pada model regresi dan data layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,917	2,726		9,873	,000
Komitmen Organisasional	-,331	,068	-,564	-4,895	,000
Keadilan Organisasional	,120	,238	,077	,505	,615
Pengembangan Karir	-,086	,197	-,068	-,434	,666

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan Tabel 1, dapat diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 26,917 + (-0,331 (X_1) + 0,120 (X_2) + (-0,086) (X_3) + \epsilon$. Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

1. Konstanta 26,917 artinya jika Komitmen Organisasional (X_1), Keadilan Organisasional (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) sebesar 0, maka Turnover Intention (Y) nilainya sebesar 26,917.
2. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional (X_1) sebesar -0,331. Tanda negatif menunjukkan bahwa nilai sebesar -1 akan mengakibatkan penurunan Turnover Intention (Y) sebesar 33,1% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel Keadilan Organisasional (X_2) sebesar 0,120. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Turnover Intention (Y) sebesar 12% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
4. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X_3) sebesar -0,086. Tanda negatif menunjukkan bahwa nilai sebesar -1 akan mengakibatkan penurunan Turnover Intention (Y) sebesar 8,6% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564 ^a	,318	,291	4,956

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa Koefisien Determinasi/ KD/ Adjusted R Square menunjukkan 0,291 artinya sebesar 29,1% dari nilai *Turnover*

Intention (Y) dipengaruhi oleh variabel Pengaruh Komitmen Organisasional (X_1), Keadilan Organisasional (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain di luar penelitian ini.

Uji T

Tabel 3. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,917	2,726		9,873	,000
Komitmen Organisasional	-,331	,068	-,564	-4,895	,000
Keadilan Organisasional	,120	,238	,077	,505	,615
Pengembangan Karir	-,086	,197	-,068	-,434	,666

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji T adalah sebagai berikut.

1. Variabel Komitmen Organisasional memiliki nilai $t_{hitung} (-4,895) > t_{tabel} 1,991$ dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan Komitmen Organisasional (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y).
2. Variabel Keadilan Organisasional memiliki nilai $t_{hitung} (0,505) < t_{tabel} 1,991$ dan nilai Sig. sebesar $0,615 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh Keadilan Organisasional (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y).
3. Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai $t_{hitung} (-0,434) < t_{tabel} 1,991$ dan nilai Sig. sebesar $0,666 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh Pengembangan Karir (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT FL Technic Indonesia Tangerang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utama & Basri (2023), hasil pada penelitian ini menggambarkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan Keadilan Organisasional terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT FL Technic Indonesia Tangerang. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliadi et al. (2020), hasil pada penelitian ini menggambarkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT FL Technic Indonesia Tangerang. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Islamuddin (2022), hasil pada penelitian ini menggambarkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Simpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel Komitmen Organisasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT FL Technic Indonesia di Tangerang.
2. Variabel Keadilan Organisasional (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT FL Technic Indonesia di Tangerang.
3. Variabel Pengembangan Karir (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT FL Technic Indonesia di Tangerang.

Daftar Pustaka

- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Juliadi, E., Sismanto, A., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Penjualan Pada Pt. Agung Auotomall Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 61-71.
- Putri, N. D., & Islamuddin, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Karya Sawitindo Mas. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 3(1), 87-98.

- Utama, A. P., & Basri, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Juke Solusi Teknologi. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 4(3), 347-369.
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(2), 118-139.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1480-1496.
- Rahadi, D. R. (2021). Strategi organisasi penanganan turnover melalui pemberdayaan karyawan. *Solusi*, 19(1).
- Retnowati, E., & Putra, A. R. (2023). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 6(2), 215-230.
- Samuel, S., Setyadi, D., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 94-114.
- Suryati, S. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad “Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1002-1018.
- Hatta, M., & Sartika, M. (2016). The Factors That Influence the Selection of Career as Public Accountant and Non-Public Accountant (Study of Accounting Student University Bengkulu). *Jurnal Akuntansi*, 6(2), 113-126.
- Ikhsan, S., Solikhah, B., & Susilowati, N. (2013). Dampak implementasi undang-undang akuntan publik terhadap minat menjadi akuntan publik studi kasus mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Semarang. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2).