Jurnal Manajemen – p ISSN 2723-8059, e ISSN 2829-5412
Volume 4, Nomor 1, Februari, 2024 - *homepage: https://ojs.unm.ac.id/manajemen*

MEMINIMALISIR *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT X YANG BERGERAK DI INDUSTRI *E-COMMERCE* MELALUI PENGOPTIMALAN KOMITMEN ORGANISASIONAL

Giovanni Abadi[1], Rusli Ginting Munthe[2]
[1,2)] Universitas Kristen Maranatha
giovanniabadi123@gmail.com[1], rusligintingmunthe@gmail.com[2]

Abstrak. Sektor bisnis *e-commerce* berkontribusi besar terhadap pertumbuhan perekonomian Indonesia. Bahkan, *e-commerce* menjadi tiang penopang perekonomian Indonesia pada masa pandemi. *Marketplace* merupakan salah satu dari model bisnis *e-commerce* yang memberikan kemudahan bagi penjual dan pembeli dalam melakukan transaksi melalui pemanfaatan teknologi. PT X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *marketplace*. Sebagai bisnis yang menyediakan jasa dan layanan, operasional PT X akan sangat bergantung pada keberadaan karyawan yang cukup dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Realitas yang terjadi di PT X adalah tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi dan cenderung terus meningkat. Mengacu pada riset terdahulu, masalah ini dipengaruhi oleh komitmen organisasi para karyawan. Riset ini merupakan studi kuantitatif dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang disebarkan kepada 52 karyawan PT X dan seluruhnya dinilai layak untuk diolah lebih lanjut. Hasil riset menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 44,2% dan 55,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis pada riset ini. Mengacu pada riset terdahulu yang telah dilakukan, faktor yang dimaksud adalah stres kerja, beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, faktor-faktor tersebut dapat digunakan pada riset selanjutnya.

Kata kunci: Komitmen Organisasional, *Turnover Intention*, Efisiensi Bisnis

Abstract. *E-commerce sectors have a great contribution to Indonesian economy growth. Moreover, it has become a vital pillar of support for Indonesian economy during the pandemic period. One of e-commerce model is marketplace that gives ease in transaction for both seller and buyer through technology utilization. PT X is a company running in marketplace sector. As a company that deliver services, its operation will depend heavily on sufficient employees and their commitment to the company. PT X have a high level of employee turnover intention and tends to continue to increase. Based on previous research, this problem is influenced by employees' organizational commitment. This research used quantitave method with primary data collected through questionnaires distributed to 52 employees of PT X and were considered decent to be processed further. The results showed that organizational commitment had an influence of 44.2% and the other 55.8% was influenced by other factors not analyzed in this research. Previous research that has been conducted suggest that the factors are work stress, workload, compensation, and job satisfaction. Therefore, these factors can be used in future research.*

Keyword: *Organizational Commitment, Turnover Intention, Business Efficiency*

I. PENDAHULUAN

Marketplace merupakan salah satu bentuk model bisnis dalam ranah *e-commerce* yang menggunakan *platform* sebagai penghubung antara penjual dan pembeli dalam sebuah transaksi. *Platform* yang dimaksud adalah *platform virtual* yang tidak memerlukan lokasi fisik sehingga selain lebih efisien juga menawarkan cakupan jaringan yang lebih luas baik dari sisi penjual maupun pembeli. Selain itu, keunggulan dari pemanfaatan *platform* ini adalah dapat mengintegrasikan interaksi dalam jumlah besar sehingga para pengguna baik itu penjual, pembeli, dan mitra dapat berinteraksi untuk saling memberikan *feedback* dan dapat berujung pada kepuasan pengguna (Hagel, 2015).

DOI : 10.26858/jm.v4i1.59259

Model semacam ini dapat meningkatkan kolaborasi dan kreativitas antar pengguna dan menghasilkan sumber pendapatan baru tanpa membutuhkan biaya tambahan.

E-commerce telah menjadi suatu fenomena yang 'trendy' di Indonesia dan terus menunjukkan pertumbuhan secara drastis yang ditandai dengan semakin meningkatnya jumlah bisnis yang terlibat dalam industri *e-commerce* (Darmawan et al., 2022). *E-commerce* memberikan kontribusi yang sangat baik dan dapat menjadi penopang ekonomi Indonesia (Rudiantara, 2023). Bahkan, *e-commerce* menjadi penyelamat kondisi perekonomian Indonesia ketika dilanda pandemi Covid-19 lalu (Orinaldi, 2020). Mendukung temuan ini, (Sapulette & Muchtar, 2023) menyebut *e-commerce* akan terus berkontribusi besar terhadap perkembangan ekonomi digital Indonesia. *E-commerce* sendiri merupakan definisi dari transaksi jual beli yang terjadi secara *online* atau menggunakan perantara media elektronik. Jika dilihat dari sisi pembeli, *e-commerce* dipilih karena efisien dan praktis (Rizqi Maulana, 2023) sehingga *e-commerce* lebih disukai dibandingkan transaksi secara *offline* (Fika Nurul Ulya, 2021). Sementara jika ditinjau dari sisi penjual, *e-commerce* dipilih karena dapat memberikan akses pasar yang lebih luas (Rahmawati, 2021) dan dapat mengurangi *budget* pemasaran (Mulyani, 2021). Melihat kondisi ini, maka adposi teknologi sebagai bentuk adaptasi terhadap fenomena *e-commerce* menjadi salah satu potensi yang krusial untuk dimanfaatkan karena memiliki peluang pertumbuhan eksponensial (Liu, 2022). Dalam menjalankan operasional bisnis perusahaan tentunya operasional bisnis tersebut dipengaruhi oleh para karyawannya dan dalam hal ini yaitu seperti *IT developer*, HR, keuangan, legal, *customer service*, spesialis sosial media, hingga tenaga kebersihan dan fasilitas perusahaan. Karenanya, perusahaan tentu perlu memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang mencukupi.

Salah satu aspek pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berhubungan dengan efektivitas operasional bisnis perusahaan adalah pengendalian tingkat *turnover intention* karyawan. Tingginya tingkat *turnover intention* akan berdampak buruk bagi perusahaan seperti terganggunya produktivitas bisnis, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, rusaknya citra perusahaan, hingga memunculkan atmosfer ketidakstabilan bisnis yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Ruhela, 2023). Sebaliknya, tingkat *turnover* yang rendah dapat berdampak positif bagi perusahaan seperti produktivitas yang meningkat, meningkatnya kepuasan pelanggan, terwujudnya efisiensi biaya, hingga kepuasan kerja karyawan yang semakin baik (Holliday, 2021). *Turnover* karyawan akan sangat berdampak pada efisiensi bisnis ketika perusahaan harus mengeluarkan biaya, mempertaruhkan produktivitas, mencari dan melatih karyawan baru yang belum tentu menghasilkan performa yang sama dengan karyawan sebelumnya, hingga adanya waktu yang harus dikorbankan dari proses *replacement* itu sendiri (Supardi et al., 2023).

PT X merupakan perusahaan yang menggunakan *platform* dalam menawarkan jasa *e-commerce* kepada pengguna. Perusahaan memiliki program kemitraan yang menjadi solusi bagi para UMKM yang ingin menjangkau dimensi *e-commerce* namun terhalang oleh keterbatasan biaya dan dukungan teknologi. Mengingat perusahaan ini bergerak di bidang jasa, tentunya bisnis perusahaan akan sangat bergantung pada para karyawan yang bekerja untuk perusahaan. Kenyataan yang terjadi di PT X adalah tingkat *turnover intention* karyawannya yang tinggi dan cenderung meningkat sehingga hal ini perlu diperhatikan agar perusahaan mampu dengan tepat mengetahui faktor yang menjadi penyebab dari tingginya tingkat *turnover intention* ini dan kemudian melakukan evaluasi agar kondisi perusahaan dapat semakin terkendali sehingga meningkatkan optimalisasi

DOI : 10.26858/jm.v4i1.59259

bisnis. Sebagaimana yang tercantum pada tabel berikut ini, *turnover intention rate* PT X menunjukkan tren peningkatan dan berada jauh di atas tingkat *turnover* yang normal pada perusahaan teknologi yaitu sebesar 13,2% (Gleichauf, 2023).

Tabel 1. Data *Turnover Intention* PT X

Tahun	Awal Tahun	Akhir Tahun	Karyawan Keluar	Rerata Jumlah Karyawan	Turnover Intention Rate (%)
2019	4	4	0	4	0
2020	4	11	0	7,5	0
2021	11	46	1	28,5	3,51
2022	46	92	19	69	27,54

Mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan adapun hal-hal yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu komitmen organisasional (Indriati, 2021) selain itu pula hal ini diperkuat oleh beberapa penelitian sebelumnya yaitu (Yasin et al., 2023) yang mengungkap bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan pada *turnover intention* karyawan bank di Pakistan dan (Wahyono & Riyanto, 2020) yang menjelaskan bahwa *turnover intention* karyawan PT Satya Ardhia Angkasa secara signifikan dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Walaupun demikian hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Surbakti et al., 2021) yang menyebut bahwa komitmen organisasional bukanlah menjadi faktor utama *turnover intention* karyawan RS Mitra Sejati. Dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada hasil penelitian Yasin (2022) dan Wahyono (2020) yang menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Oleh sebab itu, peneliti kemudian berasumsi bahwa *turnover intention* karyawan PT X, yaitu salah satu perusahaan yang bersaing di industri *e-commerce* Indonesia, dipengaruhi oleh komitmen organisasional.

Teori Klasik Komitmen

Teori *side-bet* adalah teori yang menyatakan bahwa seseorang membuat komitmen ketika ia mengaitkan kepentingan dengan aktivitas yang konsisten. Pilihan ini adalah "taruhan sampingan" yang didasarkan pada taruhan utama atau aktivitas yang berhasil. Dalam konteks komitmen organisasi, teori ini menyatakan bahwa komitmen seseorang meningkat seiring dengan akumulasi investasi. Langkah untuk meninggalkan organisasi akan ditentukan oleh besarnya biaya yang dirasakan yang kemudian akan mempengaruhi komitmen berkelanjutan. Teori ini mencoba untuk menjelaskan kecenderungan seseorang untuk terlibat dalam "jalur aktivitas yang konsisten" dan berpendapat bahwa hal ini berkembang ketika ia menyadari bahwa keterlibatannya di organisasi pada dasarnya telah memberikan keuntungan (Powell & Meyer, 2004a). Teori *side-bet* pertama kali dikemukakan oleh Howard Becker (1960) yang mendefinisikan komitmen sebagai tendensi seseorang untuk terlibat pada rangkaian aktivitas tertentu. Interpretasi dari teori tersebut adalah seseorang berkomitmen pada suatu pekerjaan karena menyadari akan kehilangan seluruh akumulasi investasi yang telah diberikan pada suatu rangkaian aktivitas, yang dalam konteks organisasi adalah pekerjaan, jika ia keluar dari perusahaan (Joarder et al., 2020; Mercurio, 2015).

Komitmen

Komitmen berkaitan dengan loyalitas seseorang terhadap orang lain, organisasi, atau pekerjaan (Aranki et al., 2019) Dalam konteks organisasi bisnis, komitmen dapat membantu seorang karyawan tetap menyelesaikan pekerjaannya meskipun dalam

DOI : 10.26858/jm.v4i1.59259

prosesnya ia mengalami komplikasi, hambatan, dan tantangan (Al-Jabari et al., 2019). Komitmen menyebabkan tingkat retensi karyawan yang tinggi, penurunan biaya operasional, peningkatan kinerja karyawan, dan efisiensi yang lebih besar sehingga memiliki pengaruh terhadap keberhasilan organisasi (Liou, 2008). Komitmen yang tinggi menghasilkan loyalitas yang tinggi, sedangkan komitmen yang rendah menyebabkan loyalitas yang rendah dan tingkat *turnover* yang tinggi (Ausar et al., 2016). Oleh karena itu, komitmen merupakan determinan penting mengenai bagaimana sikap karyawan terhadap organisasi (AlMazrouei et al., 2023).

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional diartikan sebagai persepsi atas tujuan-tujuan (*goals*) dan aspirasi karyawan yang mereka miliki terhadap organisasi yang menjadi suatu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja mereka (Silva et al., 2023). Porter (1974) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kemampuan aktual seseorang untuk berpartisipasi di suatu organisasi. Pendapat lain mengenai komitmen organisasional adalah hubungan psikologis seorang karyawan dengan perusahaan yang mempengaruhi keputusannya untuk tetap tinggal di (*stay*) atau meninggalkan *(leave*) perusahaan (Serhan et al., 2022). Karyawan dapat dikatakan memiliki komitmen terhadap organisasi ketika ada keseragaman antara tujuannya dengan tujuan organisasi, ketika ia ingin berupaya bagi organisasi, dan ketika ia memiliki keinginan untuk mempertahankan hubungan baik dengan organisasi (Kessler, 2013).

Teori Kontemporer Komitmen Organisasional

Allen & Meyer (1984) menjelaskan komitmen organisasional dengan membaginya ke dalam tiga komponen model yaitu *affective, normative,* dan *continuance* (Allen & Meyer, 1990). Allen & Meyer merupakan peneliti yang paling banyak melakukan riset mengenai komitmen organisasi sehingga komponen model yang mereka cetuskan dinilai menjadi metode yang paling unggul (Fu et al., 2009). Oleh karenanya, penelitian ini juga akan menggunakan teori yang dicetuskan oleh Allen & Meyer sebagai landasan penelitian. *Affective commitment* merupakan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, *normative commitment* berbicara mengenai perasaan karyawan yang berkewajiban untuk tidak meninggalkan organisasi, dan *continuance commitment* didefinisikan pada komitmen yang disebabkan oleh adanya persepsi atas biaya yang 'ditanggung' untuk meninggalkan sebuah organisasi karena akumulasi investasi dan didasari dengan pertimbangan rasional dan ekonomi (Wang, 2014). Jika disederhanakan, inti dari *affective commitment* adalah *desire-based*, *normative commitment* adalah *obligation-based,* dan *continuance commitment* adalah *cost-based* (Powell & Meyer, 2004b). Dari pemaparan di atas, terdapat hubungan antara teori *side-bet* yang dicetuskan oleh Howard Becker (1960) dengan komponen *continuance* pada teori tiga model komitmen organisasional milik Allen & Meyer (1990), di mana komponen *continuance* merupakan hasil pengembangan dari teori *side-bet*.

Turnover Intention

Turnover intention merujuk pada intensi karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. *Turnover intention rate* menjelaskan rasio dari karyawan yang meninggalkan organisasi terhadap jumlah rata-rata karyawan perusahaan selama periode waktu tertentu (Li & Lu, 2014). Maka dari itu, dapat diartikan bahwa *turnover intention rate* adalah indikator yang menunjukkan tingkat pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi. Proses perencanaan karyawan untuk keluar dari organisasi sendiri melibatkan tiga unsur, yaitu berpikir untuk meninggalkan perusahaan, berniat untuk mencari

DOI : 10.26858/jm.v4i1.59259

pekerjaan di perusahaan lain, dan berniat untuk meninggalkan perusahaan (Carmeli & Weisberg, 2006).

Mengukur *Turnover Intention*

Tingkat *turnover* yang tinggi merugikan perusahaan secara finansial (Redditt et al., 2019) sehingga para manajer mengupayakan berbagai cara agar karyawan tidak keluar perusahaan (Moussa, 2013). Perusahaan dapat memanfaatkan data karyawan yang dimiliki untuk mengidentifikasi kecenderungan dan risiko pengunduran diri karyawan. *Turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti usia, gaji, senioritas, status pernikahan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, fasilitas, dan beban kerja (Rombaut & Guerry, 2018). Untuk melihat relevansi faktor-faktor tersebut dengan tingkat *turnover intention*, sebagai contoh misalnya, karyawan wanita dengan usia yang lebih tua memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah. Kemudian, studi lainnya menyimpulkan bahwa gaji berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Temuan lain mengungkap bahwa karyawan yang tergolong baru bekerja memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi, kontradiktif dengan karyawan yang tergolong telah lama bekerja. Terkait status pernikahan, studi juga mengkonfirmasi bahwa status pernikahan mempengaruhi *turnover intention*, mengingat kondisi pernikahan yang membutuhkan kestabilan keuangan. Senada dengan temuan ini, komitmen organisasi juga disimpulkan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Pernyataan ini telah menjelaskan seperti apa korelasi faktor-faktor di atas terhadap *turnover intention.*

Kerangka Konsep, Model Penelitian, Dan Hipotesis

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, permasalahan nyata yang terjadi di PT X adalah tingkat *turnover intention* karyawannya yang tergolong tinggi. Masalah ini penting untuk diketahui penyebabnya mengingat dampak negatif yang ditimbulkan dari tingginya tingkat *turnover intention* akan sangat merugikan perusahaan. Dalam jangka pendek, perusahaan akan mengalami hambatan dan defisiensi kerja, kemudian untuk jangka panjang, perusahaan sangat mungkin akan mengalami stagnasi bisnis, penurunan profitabilitas, kepuasan konsumen yang menurun, hingga kegagalan organisasi. Urgensi ini pun semakin nyata mengingat PT X merupakan perusahaan belum lama beroperasi dan bersaing di bidang yang tergolong kompetitif sehingga diperlukan langkah untuk mengatasi permasalahan ini segera. Harapannya adalah, melalui penelitian ini, pihak manajemen akan mendapatkan *insight* untuk kemudian segera menyusun strategi dalam mengatasi permasalahan ini. Organisasi bisnis, termasuk PT X yaitu salah satu perusahaan yang bersaing di industri *e-commerce* Indonesia, tentunya menginginkan adanya bisnis yang *sustain*, *resilience*, dan berdaya saing tinggi. Temuan penelitian sebelumnya oleh Yasin et al (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap niat berpindah karyawan di sektor perbankan di Pakistan. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Wahyono et al (2020), yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berdampak pada niat berpindah karyawan di PT Satya Ardhia Angkasa. Meskipun demikian, temuan ini tidak konsisten dengan beberapa penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh Surbakti et al (2022), yang menemukan bahwa di RS Mitra Sejati, faktor-faktor seperti stres kerja dan kompensasi lebih berperan dalam niat berpindah karyawan daripada komitmen organisasi. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Ratnaningsih (2021) di Hotel Elresas Lamongan, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat berpindah karyawan, melainkan stres kerja.

DOI : 10.26858/jm.v4i1.59259

Dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada temuan dari studi sebelumnya oleh Yasin et al (2022) dan Wahyono et al (2020), yang menegaskan bahwa komitmen organisasi berdampak negatif terhadap niat berpindah karyawan di sektor perbankan di Pakistan dan di PT Satya Ardhia Angkasa. Sehingga, dengan berlandaskan pada teori komitmen organisasional Allen & Meyer, penelitian ini akan membagi komitmen organisasi ke dalam tiga aspek yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance* (ANC) untuk mengungkap komitmen manakah yang secara deskriptif berpengaruh paling besar terhadap *turnover intention* karyawan PT X. Dengan mengetahui kondisi tersebut, maka pihak manajemen akan menemukan 'benang merah' terkait permasalahan yang ada dan dapat segera mengambil langkah yang diperlukan. Atas pernyataan ini, peneliti akan melakukan studi dengan topik pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* PT X. Sesuai dengan penjelasan yang telah disampaikan oleh penulis di atas, model penelitian yang diusulkan dapat direpresentasikan dalam gambar berikut ini.

Gambar 1. Model Penelitian

Dan kemudian berdasarkan model penelitian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:
H1: Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* PT X

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kausal, di mana uji regresi sederhana digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel komitmen organisasi, sebagai variabel independen, memengaruhi variabel *turnover intention* sebagai variabel dependen. Untuk melihat kebenaran hipotesis yang diajukan, subjek penelitian terdiri dari karyawan PT X dengan jumlah populasi sebanyak 56 orang. Dengan menggunakan *margin of error sebesar 5%*, jumlah sampel minimal yang diperlukan adalah sebanyak 52 orang. Penetapan ukuran sampel ini mengacu pada tabel Krejcie & Morgan (1970) yang diadopsi oleh Uma Sekaran (1992), yang menyatakan dibutuhkan jumlah sampel 52 orang untuk populasi sebanyak 56 orang. Data primer dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada responden. Penggunaan *software* SPSS membantu melalui tahap uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian. Pada uji validitas, dengan memanfaatkan *pearson item correlated*, sebuah pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai signifikansi ≤0,05 (Suliyanto, 2018). Selanjutnya, untuk uji reliabilitas, variabel kuesioner dianggap reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* ≥0,60 (Sugiyono, 2017). Teknik analisis data melibatkan uji F dan analisis regresi sederhana.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner berbentuk Google Formulir kepada responden. Proses pengumpulan data berlangsung sejak 29 November 2023 hingga 6 Desember 2023. Jumlah responden yang berhasil terkumpul adalah sebanyak 52 orang yang merupakan karyawan PT X. Angka ini telah memenuhi kebutuhan minimal

DOI : 10.26858/jm.v4i1.59259

jumlah responden dan seluruhnya dianggap layak untuk diolah lebih lanjut. Profil responden menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka berada dalam rentang usia 25-29 tahun, mencakup 40 orang atau sekitar 76,9%. Dari sisi posisi atau jabatan di perusahaan, level staf mendominasi dengan sebanyak 41 orang atau sekitar 78,8%. Selanjutnya, jika dilihat dari lamanya bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja selama 1-2 tahun, yang mencakup 26 orang atau sekitar 50%. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki diketahui mendominasi distribusi responden yaitu sebanyak 41 orang (78,8%). Responden pada penelitian ini mayoritas berstatus belum menikah dengan jumlah sebanyak 34 orang (65,4%) dan berdasarkan status kepegawaian, responden didominasi oleh karyawan yang merupakan karyawan kontrak (PKWT) sebanyak 28 orang (53,8%). Setelah mengumpulkan data lapangan, langkah selanjutnya melibatkan proses olah data menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Hasil olah data dari 52 respon karyawan PT X menunjukkan bahwa variabel *turnover intention*, yang terdiri dari 5 item pernyataan, adalah valid berdasarkan hasil uji validitas yang memiliki nilai signifikansi <0,05. Selain itu, uji reliabilitas skala variabel komitmen organisasional menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.890, menegaskan bahwa skala komitmen organisasional dapat diandalkan karena memiliki nilai *cronbach's alpha* ≥0,6. Sementara itu, uji reliabilitas skala *turnover intention* juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.833, yang lebih besar dari 0,6, mengindikasikan bahwa skala ini dapat diandalkan untuk mengukur niat berpindah karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665[a]	.442	.430	2.58802

a. Predictors:(Constant),Xtotal

Anova[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.876	1	264.876	39.546	.000[b]
	Residual	334.893	50	6.698		
	Total	599.769	51			

a. Dependent Variable: Ytotal

b. Predictors: (Constant), Xtotal

Coefficients[a]

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		..
1	(Constant)	29.956	3.248		9.222	.000
	X total	-.219	.035	-.665	-6.289	.000

a. Dependent Variable: Y total

Pembahasan

Mengacu pada Tabel 2 di atas, nilai F hitung adalah 39,546 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut relevan untuk menilai pengaruh komitmen

organisasional terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan *(turnover intention).* Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya, koefisien variabel independen dapat dimasukkan ke dalam model regresi, sehingga dapat dirumuskan persamaan matematis sebagai berikut:

Turnover intention = 29,956 – 0,219 Komitmen Organisasional

Keterangan:
29,956 : Konstanta
Y : *Turnover intention*
X : Komitmen Organisasional
-0,219 : Koefisien Regresi Variabel Bebas

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,442 memiliki arti bahwa bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 44,2% dan sisanya yaitu sebesar 55,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada riset ini. Faktor lainnya yang mungkin berpengaruh jika melihat penelitian terdahulu adalah seperti stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Merujuk pada hasil olah data hasil kuesioner pada variabel komitmen organisasional, terungkap bahwa persepsi para karyawan PT X tentang terlalu sedikit opsi alternatif pekerjaan lain memiliki nilai *mean indicator* yang paling rendah yaitu sebesar 3,46. Menurut peneliti, hal ini dapat disebabkan karena mayoritas responden pada penelitian ini adalah berusia 25-29 sebanyak 40 orang (76,9%). Selain itu, profil responden juga didominasi oleh laki-laki sebanyak 41 orang (78,8%). Keadaan ini dapat menjelaskan bahwa karyawan PT X cenderung berusia produktif, optimis, dan menginginkan tantangan baru. Sehingga, alasan bahwa terlalu sedikit ketersediaan alternatif pekerjaan lain di luar PT X bukan menjadi faktor para karyawan untuk tetap bertahan di PT X karena mereka merasa yakin akan mendapatkan pekerjaan baru jika memang mereka mau. Sedangkan *mean indicator* dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 4,52 pada variabel komitmen organisasional adalah pandangan bahwa para karyawan PT X merasa menjadi bagian dari perusahaan. Menurut peneliti, indikasi ini memberikan pemahaman logis bahwa yang membuat karyawan PT X tetap setia pada perusahaan adalah karena adanya perasaan bahwa mereka menjadi bagian dari perusahaan. Jika merujuk pada teori komitmen organisasi yang digunakan pada riset ini, aspek tersebut menyangkut komitmen dari segi emosional (*affective*), kondisi di mana *attachment* atau keterikatan antara karyawan dengan perusahaan tercipta secara emosional yang melibatkan hati dan pikiran.

Selanjutnya, hasil olah data kuesioner secara deskriptif menunjukkan bahwa keadaan yang terjadi adalah bahwa mayoritas karyawan PT X sebanyak 34 orang (65,4%) tidak memutuskan untuk akan meninggalkan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena para karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan dan perusahaan memiliki makna tersendiri bagi para karyawan. Sehingga, dengan mengacu pada penjelasan dan persamaan matematis yang telah dirumuskan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan di PT X.

DOI : 10.26858/jm.v4i1.59259

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil riset dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Kesimpulan ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Lebih khusus lagi, komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif sebesar 44,2% terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan, semakin rendah kemungkinan atau keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan PT X memiliki persepsi bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan sehingga hal tersebut membuat mereka memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh sikap perusahaan yang menerima kekhasan para karyawan, kemampuan manajemen dalam mengendalikan hubungan internal karyawan dengan baik, hingga lingkungan dan pola kerja yang kondusif, sehat, dan suportif. Namun, karyawan PT X tidak merasa bahwa mereka tidak akan mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain. Artinya, loyalitas mereka terhadap perusahaan memang merupakan karena pilihan dan keinginan mereka sendiri, bukan disebabkan oleh persepsi akan sulitnya alternatif selain PT X. Hal ini dapat disebabkan oleh kondisi di mana karyawan PT X didominasi oleh rentang usia 25-29 tahun sebanyak 40 orang (76,9%) dan berdasarkan level pekerjaan adalah staf sebanyak 41 orang (78,8%). Keadaan ini mengindikasikan bahwa karyawan PT X akan sangat mungkin untuk berpindah ke perusahaan lain jika memang mereka mau, mengingat mayoritas usianya yang tergolong muda dan level pekerjaannya yang didominasi oleh staf di mana cenderung menginginkan tantangan baru dan pertumbuhan karier. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan hal ini agar terus mampu mengembangkan hal-hal yang membuat karyawan tetap setia dan berkomitmen terhadap organisasi karena hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas bisnis, mendorong sikap proaktif karyawan, hingga menunjang performa kinerja karyawan.

Saran

Penelitian ini telah meninjau persepsi para karyawan terhadap kecenderungannya untuk mengundurkan diri dari segi komitmen organisasional secara komprehensif. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, hal lain yang dapat mempengaruhi tendensi karyawan untuk mengundurkan diri adalah stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Dengan mempertimbangkan bahwa PT X merupakan sebuah bisnis *start-up* yang cenderung memiliki tekanan kerja ekstra dan kondisi bahwa profil responden didominasi oleh karyawan berusia muda dan berkedudukan sebagai staf sehingga kompensasi menjadi suatu aspek yang penting, maka penelitian selanjutnya dapat meninjau intensi karyawan untuk mengundurkan diri dari segi stres kerja dan kompensasi. Harapannya, dengan mengidentifikasi faktor krusial dalam pengunduran diri karyawan, PT X dapat menyusun strategi dan mengambil langkah yang tepat untuk mengendalikan hal tersebut.

V. DAFTAR PUSTAKA

Al-Jabari, B., Ghazzawi; Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research

Agenda. In *International Leadership Journal "ILJ* (Vol. 11, Issue 1). https://www.researchgate.net/publication/331635975_Organizational_Commitment_A_Review_of_the_Conceptual_and_Empirical_Literature_and_a_Research_Agenda

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*(1), 1–18. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Al Mazrouei, H., Bodolica, V., & Zacca, R. (2023). Learning goal orientation and turnover intention: an interplay between cultural intelligence and organisational commitment. *International Journal of Organizational Analysis*. https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2023-3697

Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, *13*(4), 137. https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137

Ausar, K., Kang, H. J. A., & Kim, J. S. (2016). The effects of authentic leadership and organizational commitment on turnover intention. *Leadership and Organization Development Journal*, *37*(2), 181–199. https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2014-0090

Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development International*, *9*(2), 191–206. https://doi.org/10.1080/13678860600616305

Darmawan, D., Rachman Putra, A., & Mayjen Sungkono, U. (2022). 26 STIE MANDALA JEMBER PENGARUHNYA TERHADAP PERILAKU PEMBELIAN ONLINE SECARA IMPULSIF. In *Jurnal Ekonomi: Vol. XVIII* (Issue 1). http://jurnal.itsm.ac.id/index.php/relasi/article/view/523

Fika Nurul Ulya. (2021, October 22). *Riset: Masyarakat Lebih Banyak Belanja Online Dibanding Offline*.

Fu, F. Q., Bolander, W., & Jones, E. (2009). Managing the Drivers of Organizational Commitment and Salesperson Effort: An Application of Meyer and Allen's Three-Component Model. *Journal of Marketing Theory and Practice*, *17*(4), 335–350. https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679170403

Gleichauf, D. (2023, September 2). *How to Perform Better Than the Average Attrition Rate for Tech*. https://www.gflesch.com/blog/average-attrition-rate-in-tech

Hagel, J. (2015, April 16). *The power of platforms: Part of the Business Trends series*. https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/business-trends/2015/platform-strategy-new-level-business-trends.html

DOI : 10.26858/jm.v4i1.59259

Holliday, M. (2021, February 23). *10 Benefits of Employee Retention for Businesses*. https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/human-resources/employee-retention-benefits.shtml

Indriati, I. (2021). Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai. *FORUM EKONOMI*, *23*(3), 491–501. http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI

Joarder, M. H. R., Ashraf, M. A., & Ratan, S. R. A. (2020). Quality education from faculty management perspectives in private higher education: Does faculty commitment behaviour mediate? *International Journal of Education and Practice*, *8*(1), 190–206. https://doi.org/10.18488/journal.61.2020.81.190.206

Kessler. (2013). *Encyclopedia of Management Theory*. http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4364/1/Encyclopedia%20of%20Management%20Theory.pdf

Li, P., & Lu, H. (2014). Research on Initiative Turnover Rate of the Post-90s Workforce—Taking Labor-Intensive Enterprises as an Example. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, *02*(01), 12–25. https://doi.org/10.4236/jhrss.2014.21002

Liou, S.-R. (2008). *An Analysis of the Concept of Organizational Commitment*. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6198.2008.00103.x

Liu, H. (2022, April 26). *The technology trends that could turbocharge Indonesia's economy*. https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-asia/countries-and-regions/southeast-asia/southeast-asia-perspectives/the-technology-trends-that-could-turbocharge-indonesias-economy

Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, *14*(4), 389–414. https://doi.org/10.1177/1534484315603612

Moussa, M. N. (2013). Effects of Perceived Procedural Justice and Exchange Ideology on Employees' Affective Commitment: Evidence from Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, *8*(15). https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n15p81

Mulyani, Y. S. (2021). E-Commerce Solusi Pemasaran UMKM Dalam Mengembangkan Industri Pariwisata Di Tengah Pademi Covid-19 (Studi Kasus UMKM di Kota Tasikmalaya). *Khasanah Ilmu - Jurnal Pariwisata Dan Budaya*, *12*(2), 131–141. https://doi.org/10.31294/khi.v12i2.11293

Orinaldi, M. (2020). Peran E-commerce dalam Meningkatkan Resiliensi Bisnis diera Pandemi. In *Iltizam Journal of Shariah Economic Research* (Vol. 5, Issue 2). https://www.researchgate.net/publication/348713986_Peran_E-commerce_dalam_Meningkatkan_Resiliensi_Bisnis_diera_Pandemi

Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004a). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, *65*(1), 157–177. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00050-2

Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004b). *Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment*. https://doi.org/10.1016/s0001-8791(03)00050-2

Rahmawati. (2021). *E-Commerce Dalam Pengembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Di Indonesia (Analisis Immanuel Wallerstein)* (Vol. 1). https://e-proceedings.iain-palangkaraya.ac.id/index.php/PICIS/article/view/750/774

Redditt, J., Gregory, A. M., & Ro, H. (2019). An Examination of Organizational Commitment and Intention to Stay in the Timeshare Industry: Variations Across Generations in the Workplace. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, *20*(2), 206–225. https://doi.org/10.1080/15256480.2017.1359735

Rizqi Maulana. (2023, August 30). *Efisien dan Praktis, Dua Alasan Utama Masyarakat Belanja di E-commerce*.

Rombaut, E., & Guerry, M.-A. (2018). Predicting voluntary turnover through human resources database analysis. *Management Research Review*, *41*(1), 96–112. https://doi.org/10.1108/MRR-04-2017-0098

Rudiantara. (2023, January 23). *Rudiantara: E-commerce Masih Jadi Penopang Ekonomi Indonesia 2023*. https://ekonomi.republika.co.id/berita/rox9dm370/rudiantara-ecommerce-masih-jadi-penopang-ekonomi-indonesia-2023

Ruhela, A. (2023, March 23). *The high cost of turnover: Why a stable workforce is essential*. https://www.infeedo.ai/employee-turnover/cost-of-high-employee-turnover-rate

Sapulette, & Muchtar. (2023, January 10). *Redefining-Indonesia's-Digital-Economy*. https://www.eria.org/publications/redefining-indonesias-digital-economy/

Serhan, C., Nehmeh, N., & Sioufi, I. (2022). Assessing the effect of organisational commitment on turnover intentions amongst Islamic bank employees. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, *14*(2), 141–156. https://doi.org/10.1108/IJIF-01-2021-0008

Silva, I., Dias, Á., & F. Pereira, L. (2023). Determinants of employee intention to stay: a generational multigroup analysis. *International Journal of Organizational Analysis*. https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2023-3796

Supardi, Kamsariaty, Febrian, W. D., Soehaditama, J. P., & Setiadi, B. (2023). Employee Retention As a Mediation Variable of Career Development and Reward Management System that Impact Prevention Turn Over Employee. *Indonesian Journal of Advanced Research*, *2*(4), 227–236. https://doi.org/10.55927/ijar.v2i4.3718

Surbakti, M. N., Nasution, H., & Wibowo, R. P. (2021). Analysis of the Effect of Compensation, Job Satisfaction, Commitment and Work Environment on Turnover Intention with Job Stress as Intervening Variables on Nurses of Mitra Sejati Hospital Medan. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, *8*(2), 253. https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.8_Issue.2_Feb2021/IJRR036.pdf

Wahyono, I., & Riyanto, S. (2020). Effect of Organizational Commitment, Job Stress, And Job Satisfaction on Turnover Intention. *International Journal for Innovation Education and Research*, *8*(10), 286–316. https://doi.org/10.31686/ijier.vol8.iss10.2682

Wang, E. S. T. (2014). The effects of relationship bonds on emotional exhaustion and turnover intentions in frontline employees. *Journal of Services Marketing*, *28*(4), 319–330. https://doi.org/10.1108/JSM-11-2012-0217

Yasin, R., Jan, G., Huseynova, A., & Atif, M. (2023). Inclusive leadership and turnover intention: the role of follower–leader goal congruence and organizational commitment. *Management Decision*, *61*(3), 589–609. https://doi.org/10.1108/MD-07-2021-0925

DOI : 10.26858/jm.v4i1.59259