

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA  
PT. PEKAN PERKASA BERLIAN MOTOR  
PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Riau*



**OLEH**

**ARIE PUTRA**

**NPM : 155210857**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Arie putra  
NPM : 155210857  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. PEKAN PERKASA BERLIAN MOTOR PEKANBARU

Disahkan Oleh:

Ditetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Kamar Zaman, SE., M.M

  
Yul Efnita, SE., MM

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi

  
(Dr. Eva Sundari, SE.,MM)

  
(Abd. Razak Jer, SE.,M.Si)





**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

NAMA : ARIE PUTRA  
NPM : 155210857  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
PRODI : MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. PEKAN PERKASA BERLIAN MOTOR PEKANBARU

**Disetujui Oleh :**

**Tim Penguji**

1. Hj. Susie Suryani, SE., MM, SE., MM (  )
2. Hafdzah Nurjannah, SE., M.Sc (  )
3. Dr. Desy Mardianti, SE., MM (  )

Pembimbing I

Pembimbing II

Kamar Zaman, SE., M.M

Yul Efnita, SE., MM

Mengetahui  
Ketua Program Studi



Abd. Razak Jer, SE., M.Si





**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa :

NAMA : ARIE PUTRA  
NPM : 155210857  
FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis  
PRODI : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Pembimbing : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE, MM  
Judul : Pengaruh Beban Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Puskesmas Simpang Tiga Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru

Dengan perincian sebagai berikut :

No.	Tanggal	Berita Acara	Paraf	
			Sponsor	Sponsor
1.	18-10-2018	- Bawa jurnal 3 buah - Bawa buku 3 buah		
2.	18-10-2018	- Daftar Pustaka - Buat Rencana Daftar isi		
3.	18-10-20218	- Tabel 3 dibuang - Manfaatkan Penelitian		
4.	03-11-2018	- Rencana Daftar Isi bab 2 dijabarkan dengan rinci		
4.	03-11-2018	- Acc Seminar Proposal		
6.	11-11-2018	- Cari Penelitian terdahulu yang sama - Perbaiki Operasional Variabel penelitian		
7.	04-12-2021	ACC seminar hasil dan komprehensif		

Pekanbaru, 28 Maret 2022

Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 243/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 08 Maret 2022, Maka pada Hari Rabu 09 Maret 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Arie Putra  |
| 2. NPM                  | : 155210857   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian        | : 09 Maret 2022   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B+) 71,7</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

**PANITIA UJIAN**

Ketua



**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

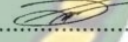

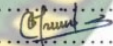


Sekretaris



**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Yul Efnita, SE., MM
3. Hj. Susie Suryani, SE., MM
4. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
5. Dr. Desy Mardianti, SE., MM

()  
()  
()  
()  
()

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 09 Maret 2022

Mengetahui  
Dekan,



**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 888/Kpts/FE-UIR/2018**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 10 Oktober 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing I
2	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:  
 N a m a : Arie Putra  
 N P M : 155210857  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru .
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.  
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.  
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.  
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.  
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 11 Oktober 2018  
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA



Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau  
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 243 / Kpts/FE-UIR/2022  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

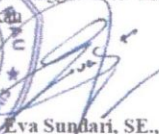
- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Arie Putra  
N P M : 155210857  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat Golongan	Bidang Dituji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Penyajian	Anggota
5	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Nottulen
7			-	Saksi II
8			-	Nottulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 09 Maret 2022  
Dekan  
  
Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru




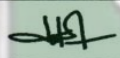
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**



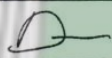
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Arie Putra  
NPM : 155210857  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.  
Hari/Tanggal : Rabu 09 Maret 2022  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		
2	Yul Efnita, SE., MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Hj. Susie Suryani, SE., MM		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		
3	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 71,4 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 09 Maret 2022  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


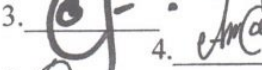
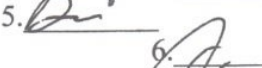



## BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Arie Putra  
 NPM : 155210857  
 Judul Proposal : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor  
 Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE.MM  
 2. Yul Efnita, SE.MM  
 Hari/Tanggal Seminar : Selasa / 22 Januari 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM		1. 
2.	Yul Efnita, SE., MM		2. 
3.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		3. 
4.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		4. 
5.	Desy Mardianty, SE., MM		5. 
6.	Awliya Afwa, SE., MM		6. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui

An. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA



Pekanbaru, 22 Januari 2019

Sekretaris,

  
Azmansyah, SE., M.Econ



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@iur.ac.id Website : www.ac.iur.id

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA** : ARIE PUTRA  
**NPM** : 155210857  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT PEKAN PERKASA BERLIAN MOTOR PEKANBARU  
**PEMBIMBING** : KAMAR ZAMAN, SE., MM  
YUL EFNITA., SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **29% (dua puluh sembilan persen)** pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 1 Maret 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Milik :



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Megister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali mengambil beberapa dari referensi dan arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya dan kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 28 Maret 2022

Saya Yang Membuat Pernyataan



**ARIE PUTRA**  
NPM : 155210857

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. PEKAN PERKASA BERLIAN MOTOR PEKANBARU

ARIE PUTRA  
NIM : 155210857

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pekan Perkasa Berlian Motor Di Pekanbaru yang berjumlah 55 orang, sedangkan sampelnya yaitu keseluruhan jumlah populasi karena keterbatasan jumlah karyawan yang untuk diteliti dengan teknik sensus. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif kuantitatif. Dari hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

**Kata Kunci :** Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*



## **ABSTRACT**

### ***EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO TURNOVER INTENTION IN EMPLOYEES OF PT. PEKAN PERKASA BERLIAN MOTOR PEKANBARU***

**ARIE PUTRA**  
**NIM: 155210857**

*This study was conducted to determine and analyze the significant effect of organizational commitment on turnover intention of employees of PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru. This research was conducted with a quantitative descriptive method using primary data and secondary data obtained through interviews or interviews and research questionnaires. Respondents taken were 55 employees as the research sample. From the research results, it is known that organizational commitment has a significant effect on the employee turnover intention variable at PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.*

**Keywords: Organizational Commitment, Turnover Intention**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul “**Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru**”. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulisan banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian,



pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR
3. Bapak Kamar Zaman, SE., MM dan Ibu Yul Efnita, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
5. Pimpinan beserta Karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada Orang tuaku Beny Makmur dan Suharni serta adekku Putri Sundari, terima kasih yang tak sehingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada ananda selama ini.
7. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 2015 di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Maret 2022

Penulis

**ARIE PUTRA**



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b>	.....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b>	.....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	.....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	.....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	.....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	.....	<b>x</b>
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
	1.1. Latar Belakang .....	1
	1.2. Perumusan Masalah .....	7
	1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
	1.3.1. Tujuan Penelitian.....	7
	1.3.2. Manfaat Penelitian.....	7
	1.4. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II</b>	<b>TELAAH PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
	2.1. Turnover Intention .....	9
	2.1.1. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	9
	2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	11
	2.1.3. Prediktor <i>Turnover</i> .....	12
	2.1.4. Kategori <i>Turnover</i> .....	16
	2.1.5. Dimensi Turnover Intention .....	17
	2.2. Komitmen Organisasi .....	17

	2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	21
	2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	21
	2.2.3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi .....	24
	2.3. Penelitian Terdahulu.....	27
	2.4. Kerangka Penelitian.....	29
	2.5. Hipotesis .....	29
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
	3.1. Lokasi Penelitian .....	30
	3.2. Operasional Variabel .....	30
	3.3. Jenis dan Sumber Data.....	32
	3.4. Populasi dan Sampel.....	32
	3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	33
	3.6. Metode Analisis Data .....	34
<b>BAB IV</b>	<b>GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
	4.1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Pekan Perkasa Berlian Motor .....	37
	4.2. Visi, Misi dan Tujuan.....	38
	4.3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	39
<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
	5.1. Identifikasi Responden.....	44
	5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument .....	40



5.3. Analisis Komitmen organisasi PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru .....	51
5.4. Analisis <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru .....	67
5.5. Analisis Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru .....	83
<b>BAB VI PENUTUP</b> .....	88
6.1 Kesimpulan .....	88
6.2. Saran-saran.....	88

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian PT. Pekan Perkasa Berlian Motor di Pekanbaru Tahun 2017 .....	3
Tabel 1.2.	Tingkat Keluar Karyawan di PT. Pekan Perkasa Berlian Motor di Pekanbaru Tahun 2011 – 2017 .....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1	Operasional Variabel .....	30
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	45
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	46
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian .....	49
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian .....	50
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.....	52
Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.....	54
Tabel 5.9	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.....	55
Tabel 5.10	Tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki kepekaan sosial terhadap sesama pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.....	57
Tabel 5.11	Tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru .....	58

Tabel 5.12	Tanggapan responden mengenai pelaksanaan tugas pimpinan dengan baik pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru..	59
Tabel 5.13	Tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.....	61
Tabel 5.14	Tanggapan responden mengenai pimpinan mendorong dan membina setiap staf untuk berkembang pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.....	62
Tabel 5.15	Tanggapan responden mengenai pimpinan selalu mencari gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugas pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.....	63
Tabel 5.16	Tanggapan responden mengenai pimpinan melakukan tugas atau bertindak selalu berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru .....	64
Tabel 5.17	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Komitmen organisasi Karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.....	65
Tabel 5.18	Tanggapan responden tentang proses kerja karyawan.....	69
Tabel 5.19	Tabel tanggapan responden tentang Jumlah Kesalahan dalam menjalankan pekerjaan .....	70
Tabel 5.20	Tanggapan respondent tentang jumlah jenis pemberi pelayanan dalam bekerja.....	72
Tabel 5.21	Tanggapan responden tentang ketepatan kerja karyawan.....	73
Tabel 5.22	Tanggapan respondent tentang kemampuan menganalisis data atau informasi .....	75
Tabel 5.23	Tanggapan responden tentang kualitas kerja karyawan .....	76
Tabel 5.24	Tanggapan responden tentang masuk dan pulang tepat waktu.....	77
Tabel 5.25	Tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....	79
Tabel 5.26	Tanggapan responden mengenai Ketaatan terhadap aturan.....	80



Tabel 5.27	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai <i>Turnover Intention</i> pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.....	81
Tabel 5.28	Hasil Perhitungan Regresi Analisa Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan Pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.....	83
Tabel 5.29	Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana ( $R^2$ ) .....	84
Tabel 5.30	Hasil Perhitungan Uji-t .....	85



## DAFTAR GAMBAR

2.4. Kerangka Penelitian .....	29
--------------------------------	----



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana ketiga faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya



saing, dan meningkatkan kepuasan kerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kepuasan kerja atau performa organisasi.

Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian manajemen kepuasan kerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh organisasi adalah adanya niat keluar para pegawainya atau keinginan berpindah pekerjaan dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan berharap mendapatkan pekerjaan lain dalam waktu dekat. Tingkat perpindahan yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi suatu organisasi, antara lain menciptakan ketidakstabilan organisasi, menurunnya kualitas pelayanan dan meningkatnya biaya perekrutan, seleksi, serta pelatihan. Keinginan berpindah pekerjaan yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Tingginya tingkat keinginan berpindah tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dirasakan oleh anggota organisasi.

PT. Pekan Perkasa Berlian Motor adalah distributor resmi kendaraan Mitsubishi di Propinsi Riau dari Mitsubishi Motors Corporation (MMC) dan Mitsubishi Fuso Truck & Bus Corporation (MFTBC) yang beralamat di jalan Jendral Sudirman No 230 kota Pekanbaru Prov. Riau. Berikut dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian PT. Pekan Perkasa Berlian Motor di Pekanbaru Tahun 2019**

Bagian	Jumlah Karyawan
Business Management	6 Orang
Dep. Accounting	12 Orang
Dep. Adm Sales	9 Orang
Dep. Sales	7 Orang
Dep. Service	19 Orang
Dep. Spare Part	8 Orang
Jumlah	51 Orang

Sumber : PT. Pekan Perkasa Berlian Motor, 2020

Dari tabel 1.1. diatas dapat diketahui jumlah karyawan berdasarkan bagian atau jabatan yang terdiri dari Business Management sebanyak 6 orang, Dep. Accounting sebanyak 12 orang, Dep. Adm Sales sebanyak 9 orang, Dep. Service sebanyak 19 orang dan Dep. Spare Part sebanyak 8 orang.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor dominan keinginan untuk tetap bertahannya karyawan pada suatu perusahaan. Pengertian komitmen itu sendiri berkembang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di organisasi dalam jangka waktu lama, tetapi lebih dari itu, karyawan mau memberikan yang terbaik dan bahkan bersedia untuk bersikap loyal terhadap organisasi. Komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif. Komitmen yang terbentuk pada PT. Pekan

Perkasa Berlian Motor Pekanbaru secara umum cenderung kepada komitmen kontinuitas, yaitu komitmen yang timbul karena adanya kekhawatiran terhadap kehilangan manfaat yang diperoleh dari organisasi. Hal ini terjadi karena karyawan merasa membutuhkan organisasi.

Dari hasil observasi diketahui ada beberapa karyawan di perusahaan, rendahnya komitmen karyawan disebabkan masih banyak yang berstatus sebagai karyawan kontrak padahal karyawan sudah cukup lama bekerja di perusahaan. Selain itu, alasan rendahnya komitmen karyawan karena karyawan merasa tidak sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan, sehingga rasa kerja keras karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan kurang, karyawan juga kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya. Disamping itu kadang karyawan merasa lelah dengan pekerjaan yang mereka terima, karena usia sebagian besar karyawan masih berusia produktif maka karyawan sering berfikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Hal ini menunjukkan indikasi rendahnya komitmen karena kurangnya hasrat yang dimiliki oleh karyawan untuk bertahan di dalam perusahaan.

Perkembangan PT Pekan Perkasa Berlian Motor dewasa ini menemui permasalahan dalam hal perputaran karyawan. Perputaran ini mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Turnover dapat berupa pengunduran diri,



perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi. Besarnya tingkat turnover yang dialami oleh PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru pada tabel berikut dengan menggunakan rumus turnover dari Gary Dessler :

$$\frac{\text{Karyawan Baru} - \text{Karyawan Keluar} \times 100\%}{\frac{1}{2} (\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})}$$

Pada tabel 1 angka turnover karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru tujuh tahun terakhir termasuk dalam kategori tinggi, berikut penjelasannya :

**Tabel 1.2.**  
**Labor Turnover Karyawan di PT. Pekan Perkasa Berlian Motor di Pekanbaru Tahun 2013 - 2019**

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan yang Keluar	Karyawan yang Masuk	Karyawan Akhir
2013	54 org	10	7	51 org
2014	51 org	9	17	59 org
2015	59 org	10	6	55 org
2016	55 org	8	12	59 org
2017	59 org	9	4	54 org
2018	54 org	10	7	55 org
2019	55 org	14	10	51 org

Sumber : PT. Pekan Perkasa Berlian Motor di Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bagaimana rata-rata dari lima tahun jumlah persentase turnover karyawan sangat tinggi. Untuk turnover terendah berada pada tahun 2013 sebesar 5.55% dan tingkat turnover tertinggi

pada tahun 2014 yaitu sebesar 15.69%. hal ini tentu mengindikasikan karena sebagian karyawan yang keluar termasuk penting jabatannya dalam perusahaan sehingga dapat berdampak pada penurunan komitmen kerja.

Berdasarkan latar belakang dan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.”**

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini adalah apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

## 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

### 1.3.2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberikan masukan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

- b. Bagi peneliti, diharapkan untuk dapat mengaplikasikan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan komitmen organisasi dan turnover intention.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis menyusun dalam sistematika penulisan secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

##### **Bab I : Pendahuluan**

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis**

Pada bab ini akan diuraikan tentang komitmen organisasi, turnover intention, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

##### **Bab III : Metode Penelitian dan Analisis Data**

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.



**Bab IV : Gambaran Umum Badan usaha**

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

**Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. Pekanbaru Berlian Motor Pekanbaru.

**Bab VI : Kesimpulan dan Saran**

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. *Turnover Intention*

##### 2.1.1. Pengertian *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja diperusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2012), perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sedangkan menurut Rivai (2012) *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Perputaran (*turnover*) dikelompokkan ke dalam beberapa cara yang berbeda antara lain:

- a. Perputaran secara tidak sukarela: jadi berupa pemecatan (PHK) karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja.

- b. Perputaran secara sukarela; dimana karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

Menurut Siregar (2012) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja, yaitu karakteristik individual dan faktor lingkungan kerja. Faktor individual meliputi umur, pendidikan, serta status perkawinan sedangkan faktor lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, serta lokasi pekerjaan sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, serta kualitas kehidupan kerjanya.

Menurut Mobley (2010), *turnover* karyawan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Namun *turnover* lebih mudah dilihat dari sudut pandang negatif saja. Padahal ada kalanya *turnover* justru memiliki implikasi-implikasi sebagai perilaku manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual maupun dari sudut pandang sosial. Organisasi selalu mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama perputaran disfungsi yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan dan biaya rekrutmen. Walaupun pada kasus tertentu perputaran kerja terutama terdiri dari karyawan dengan kinerja rendah tetapi tingkat perpindahan karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih



tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru.

### 2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Siagian (2010), berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja (*turnover intention*) antara lain:

#### 1. Karakteristik Individu

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain umur, pendidikan dan status perkawinan.

#### 2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Hal ini dapat disebabkan

apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut dan dapat menghilangkan keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

Menurut Oetomo dalam Riley (2010), keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

#### 1. Organisasi

Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa upah/gaji, lingkungan kerja, beban kerja, promosi jabatan, dan jam kerja yang tidak fleksibel.

#### 2. Individu

Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa pendidikan, umur, dan status perkawinan.

### 2.1.3. Prediktor *Turnover*

Menurut Rivai (2012) ada beberapa aspek yang bisa dipakai sebagai prediktor dari *turnover*, yakni:

#### 1. Variabel Kontekstual (*Contextual Variables*)

Permasalahan mengenai konteks adalah komponen yang penting dalam mempelajari perilaku. Faktor yang penting dalam permasalahan mengenai *turnover* adalah adanya alternatif-alternatif organisasi dan bagaimana individu tersebut menerima nilai atau menghargai perubahan kerja (*perceived costs of job change*). Variabel kontekstual ini tercakup didalamnya adalah:

a. Alternatif-alternatif yang ada di luar organisasi (*External Alternatives*)

Dikarenakan adanya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi di saat mereka memiliki tempat yang menjadi tujuan, maka literatur lebih menekankan pada persepsi mengenai alternatif eksternal sebagai prediktor dari *turnover intention* organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa angka pengangguran yang rendah berkaitan dengan peningkatan angka *turnover*.

b. Alternatif-alternatif yang ada di dalam organisasi (*Internal Alternatives*)

Bagi banyak karyawan, minat dan ketertarikan pada pekerjaan tidak hanya semata didasarkan pada posisi yang tersedia namun juga konteks organisasi secara keseluruhan. Ketersediaan dan kualitas pekerjaan yang bisa dicapai dalam organisasi bisa digunakan sebagai indeks utilitas dari *turnover* disamping persepsi terhadap alternatif eksternal. Karyawan tidak akan melakukan *turnover* dari organisasi jika dia merasa bahwa dia bisa atau mempunyai Kesempatan untuk pindah (*internal transfer*) ke pekerjaan lain, di organisasi yang sama yang dianggapnya lebih baik.

c. Harga atau nilai dari perubahan kerja (*cost of job change*)

Individu meninggalkan organisasi seringkali dikarenakan tersedianya alternatif yang mendorong mereka untuk keluar dari organisasi. Namun ada faktor lain yang membuat individu memilih untuk tetap bertahan, yakni faktor keterikatan (*embeddedness*). Individu yang merasa terikat dengan organisasi cenderung untuk tetap bertahan di organisasi. Keterikatan menunjukkan pada kesulitan yang dihadapkan kepada individu



untuk berpindah/mengubah pekerjaan, meski dia mengetahui adanya alternatif yang lebih baik. Salah satu faktor yang meningkatkan harga dari *turnover intention* adalah asuransi kesehatan dan *benefit* yang didapat dari organisasi (misal pension dan bonus - bonus).

## 2. Sikap Kerja (*Work Attitudes*)

Hampir semua model *turnover* dimulai dengan alasan yang menyatakan bahwa keputusan untuk *turnover* dikarenakan oleh tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah.

### a. Kepuasan Kerja (*Work Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah sikap yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kepuasan ini adalah variabel memaksa. Kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai individu dengan apa yang disediakan oleh organisasi. Beberapa bentuk kepuasan adalah :

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh
- 2) Kepuasan terhadap pembayaran
- 3) Kepuasan terhadap promosi
- 4) Kepuasan terhadap beban pekerjaan
- 5) Kepuasan terhadap rekan kerja
- 6) Kepuasan terhadap penyelia
- 7) Kepuasan terhadap kondisi kerja

### b. Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Selain kepuasan dengan pekerjaan, komitmen seseorang terhadap organisasi dan tujuannya merupakan salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan. Beberapa teori menempatkan komitmen organisasi sebagai faktor kuat yang menghambat terjadinya *turnover intention* dibanding faktor kepuasan.

### **3. Kejadian-Kejadian Kritis (*Critical Events*)**

Kebanyakan orang jarang memutuskan apakah mereka tetap bertahan di pekerjaan yang ada ataupun tidak, dan tetap mempertahankan pekerjaan yang sama sebagai fungsi dari suatu pilihan dibanding dengan suatu kebiasaan. Kejadian-kejadian kritis, memberikan kejutan yang cukup kuat bagi sistem kognitif individu untuk menilai ulang kembali situasi yang dihadapi dan melakukan tindakan nyata. Contoh dari kejadian-kejadian kritis diantaranya adalah perkawinan, perceraian, sakit atau kematian dari pasangan, kelahiran anak, kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan seperti diabaikan dalam hal promosi, menerima tawaran yang lebih menjanjikan atau mendengar tentang kesempatan kerja yang lain. Semua kejadian-kejadian tersebut bisa meningkatkan atau menurunkan kecenderungan seseorang untuk *turnover*, karena setiap kejadian bisa disikapi secara berbeda antara individu yang satu dengan yang lain.

### **4. *Organizational Withdrawal***

Penarikan diri dari organisasi (*organizational withdrawal*) adalah suatu konstruk yang menjelaskan berbagai variasi perilaku yang berkaitan dengan proses penarikan diri yang merupakan substitusi atau pertanda akan adanya

keputusan melakukan *turnover*. Menurut Sofyandi (2010), ada dua macam model penarikan diri, yaitu:

a. Mengurangi Jangka Waktu Dalam Bekerja (*Work Withdrawal*)

Karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja akan melakukan beberapa kombinasi perilaku seperti tidak menghadiri rapat, tidak masuk kerja, menampilkan kinerja yang rendah dan mengurangi keterlibatannya secara psikologis dari pekerjaan yang dihadapi.

b. Mencari Alternatif (*Search for Alternative*)

Pada model ini, ada keinginan dari individu yang bersangkutan untuk meninggalkan tempat ia bekerja secara permanen. Jika *turnover* adalah proses rasional, individu akan mencari alternatif sebanyak mungkin untuk mencari yang terbaik.

#### 2.1.4. Kategori *Turnover*

Menurut Handoyo (2014), berhentinya karyawan dari suatu perusahaan berdasarkan siapa yang memunculkan inisiatif untuk berhenti kerja, dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

1. *Turnover* yang terjadi sukarela (*Voluntary turnover*)

Hal ini terjadi apabila karyawan memutuskan baik secara personal ataupun disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan, misalnya karyawan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik ditempat lain.

2. *Turnover* yang dipisahkan (*Involuntary turnover*)



Terjadi jika pihak manajemen/pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya dikarenakan tidak ada kecocokan atau penyesuaian harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan atau mungkin pula disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan.

#### **2.1.5. Dimensi Turnover Intention**

Menurut Mobley dalam Mahdi et al (2012) meliputi:

- a. *Thinking of quitting*, adalah pemikiran seseorang karyawan untuk keluar dari sebuah perusahaan dan adanya pemikiran bahwa ia berkemungkinan tidak bertahan dengan perusahaan.
- b. *Intent to search*, adalah sikap seorang karyawan untuk mencari alternatif perusahaan lain
- c. *Intent to quit*, adalah sikap seorang karyawan yang menunjukkan indikasi keluar seperti meminimalisasi usaha dalam bekerja, dan membatalkan pekerjaan penting.

### **2.2. Komitmen Organisasi**

#### **2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bias dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama

karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2010).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu : kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen nampak dalam tiga bentuk sikap yang terpisah tapi saling berhubungan erat, pertama identifikasi dengan misi organisasi, kedua keterlibatan secara psikologis dengan tugas-tugas organisasi dan yang terakhir loyalitas serta keterikatan dengan organisasi (Dessler, 2010).

Menurut Allen dan Meyer (2010) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Definisi lain menurut Meyer dkk (2010) bahwa komitmen tidak hanya berhubungan dengan tingkat keluar masuknya karyawan, melainkan juga berkaitan dengan tingkat kerelaan karyawan untuk berkorban bagi perusahaan. Sistem tanggapan yang disediakan oleh organisasi terkadang kurang mendapat perhatian dari para karyawan untuk lebih menumbuhkan sikap loyal terhadap karyawan, hal ini disebabkan adanya rasa khawatir dari para karyawan akan mendapatkan sanksi bila menyampaikan keluhannya. Oleh karena itu perlunya

kepercayaan yang tinggi serta dukungan organisasi terhadap karyawan menjadi suatu hal yang penting bagi tiap-tiap anggota organisasi.

Pengertian lain tentang komitmen organisasi oleh Alwi (2010) dijelaskan bahwa komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Steers dan Porter (2011) berpendapat bahwa komitmen Organisasi mencakup pengertian adanya suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atas gaji dan imbalan lain yang diterimanya dari organisasi kerja yang bersangkutan, komitmen organisasi yang timbul bukan sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu mengabdikan darma baktinya demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Mahis dan Jackson dalam Sopiah (2010) memberikan definisi, *"Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization"*. (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).



Menurut Mowday dalam Sopiah (2010) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Lincoln dalam Sopiah, (2010), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.

Menurut Griffin, komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Fred Luthan (2012), komitmen organisasi didefinisikan sebagai :

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan
- c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada

organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Maka pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi.

Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap perusahaan, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi atau perusahaan secara aktif. Karena karyawan yang menunjukkan komitmen organisasinya, ada keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut.

### **2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Melihat perkembangan perusahaan dan strategi-strategi pada tingkat korporat, persoalan komitmen yang bagaimana yang dibutuhkan oleh perusahaan, untuk memilih apakah loyalitas atau komitmen yang didahulukan, yang penting adalah bagaimana membangun loyalitas berdasarkan komitmen. Faktor komitmen dalam organisasi menjadi satu hal yang dipandang penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang

profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam sebuah organisasi. Komitmen yang kuat terhadap organisasi dalam wujud misi, visi dan tujuan perusahaan dapat diciptakan dengan bantuan memberikan penjelasan segala sesuatu yang telah ditargetkan oleh organisasi yang meliputi produk, hubungan nasabah dengan perusahaan dan pendidikan bagi karyawan.

Menurut Alwi (2010) komitmen adalah suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Menurut Alwi (2010) hasil penelitian yang dilakukan terhadap 165 responden dari berbagai perusahaan di Indonesia menunjukkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kejujuran dalam pekerjaan, perhatian dan kepedulian terhadap karyawan dan kepercayaan terhadap karyawan.

Tinggi rendahnya komitmen organisasi menurut Dessler (2010) dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. nilai-nilai kemanusiaan, dasar utama membangun komitmen karyawan adalah kesungguhan dari perusahaan untuk memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan. Perusahaan berasumsi bahwa karyawan merupakan aset penting sehingga kesejahteraan karyawan penting untuk diperhatikan.
- b. komunikasi dua arah yang komprehensif, komitmen dibangun atas dasar kepercayaan untuk menghasilkan suatu bentuk rasa saling percaya diperlukan komunikasi dua arah.



- c. rasa kebersamaan dan keakraban, faktor ini menciptakan rasa senasib sepenanggungan yang pada tahap selanjutnya memberi kontribusi pada komitmen karyawan terhadap perusahaan.
- d. visi dan misi organisasi, adanya visi dan misi yang jelas pada sebuah organisasi akan memudahkan setiap karyawan dalam bekerja pada akhirnya dalam setiap aktivitas kerjanya karyawan senantiasa bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi.
- e. nilai sebagai dasar perekrutan, aspek ini penting untuk mengetahui kualitas dan nilai-nilai personal karena dapat menjadi petunjuk kesesuaian antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai organisasi.

Robbins (2012) mengemukakan ciri-ciri individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dengan ditunjukkan tingginya tingkat loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasinya. Karyawan akan melakukan segala cara agar organisasi mampu mencapai kesuksesan. Komitmen seseorang dikatakan tinggi atau rendah juga dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :

- a. faktor personal, pada kategori ini hal-hal yang berkaitan dengan kondisi individu sangat mempengaruhi tingkat komitmen individu. Karyawan yang bekerja lebih lama dan tua tingkat komitmennya lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum lama bekerja dan usianya masih muda. Jenis kelamin juga mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, karyawan perempuan cenderung lebih komit terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Pendidikan karyawan yang lebih rendah komitmennya lebih tinggi dari karyawan yang berpendidikan tinggi.

- b. karakteristik peran, komitmen karyawan pada kategori ini lebih tinggi tingkat komitmennya pada karyawan yang jobnya diperkaya, rendah tingkat ambiguitasnya maupun konflik yang kemungkinan timbul.
- c. karakteristik struktur, komitmen karyawan akan tinggi pada karyawan yang berada dalam organisasi yang desentralis dimana organisasi lebih melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan.
- d. pengalaman kerja, pengalaman kerja yang menyenangkan seperti sikap positif antara kelompok kerja akan menimbulkan komitmen yang tinggi pada karyawan.

Melihat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat disimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam budaya organisasi yang merupakan landasan utama dalam membangun komitmen karyawan dimana perusahaan memiliki asumsi bahwa karyawan merupakan aset utama untuk mengembangkan perusahaan.

### **2.2.3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi**

Meyer dkk, (2010) mendefinisikan komitmen organisasi dalam tiga tema pertama komitmen sebagai suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap organisasi, kedua komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi dan yang ketiga komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Berdasarkan ketiga tema tersebut maka Meyer dkk (2010) mengajukan tiga konsep komponen komitmen organisasi, yaitu :

- a. komponen afektif menunjukkan suatu kelekatan secara emosi maupun psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen afektif yang tinggi merasa bahwa organisasinya baik dan dijadikan sebagai bagian dari konsep diri. Faktor yang menyebabkan munculnya model komitmen ini adalah hal-hal yang meliputi karakteristik personal, kondisi kerja dan pengalaman selama bekerja. Komitmen afektif didefinisikan sebagai suatu keadaan secara afektif atau emosional terhadap organisasi dimana kekuatan komitmen individu diidentifikasi dengan keterlibatan dan kenyamanan anggota organisasi.
- b. komponen kontinuitas individu menyadari suatu kondisi yang membatasi alternatif yang sebanding dengan organisasinya sehingga individu merasa perlu untuk selalu mempertimbangkan untung rugi pada karyawan bila harus meninggalkan organisasi. Kondisi ini lebih dipengaruhi oleh faktor usia, masa kerja, intensi untuk keluar dari organisasi. Komitmen kontinuitas dapat diartikan sebagai keterikatan yang konsisten dalam beraktivitas didasarkan pada penghargaan individu terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan.
- c. komponen normatif komponen yang timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi kerja karena kompensasi yang diterima (misalnya beasiswa tugas belajar) sehingga membuat individu merasa wajib untuk membalasnya.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi,



keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang dilakukan oleh organisasi dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam organisasi.

Berdasarkan uraian mengenai komponen-komponen komitmen di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek loyalitas terhadap organisasi, tanggung jawab terhadap organisasi, keinginan untuk terus bekerja untuk organisasi dan kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Santoyo, Cynthia Septiani (2018)	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan bagian pemasaran dealer mobil di Kota Surabaya	Kepuasan kerja, komitmen organisasional, turnover intention	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention, lalu kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan komitmen organisasional tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention.
2.	Azisah Putri Ayu Ningtyas (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap	Kepuasan Kerja, Turnover	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model yang diteliti

		Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Astra International Tbk, Honda.	Intention, Komitmen Organisasi	telah memenuhi uji kelayakan model. Kepuasan kerja yang menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap turnover intention, komitmen organisasi menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap turnover intention dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi.
3.	Pande Aditya Jaya Kusuma Putra (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Jayakarta Balindo	Komitmen organisasi (Variabel X1) Iklim Organisasi (Variabel X2) Turnover Intention (Variabel Y)	Hasil analisis regresi linear berganda mengindikasikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Hasil analisis juga menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Jadi <i>turnover intention</i> dapat meningkat apabila dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut.
4.	Yunita Nur Hidayati (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Iklim Organisasi	Komitmen organisasi (Variabel X1) Iklim Organisasi	Hasil penelitian diperoleh kesimpulan (1) terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan kepuasan

		<p>Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Jayakarta Balindo</p>	<p>(Variabel X2) Turnover Intention (Variabel Y)</p>	<p>kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, (2) terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, (3) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan karyawan dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Indo Acidatama Kebakkramat.</p>
5.	Randy Ramadhani (2015)	<p>Analisis pengaruh kepuasan kerja, Kompensasi dan komitmen Organisasional terhadap <i>turnover Intention</i> pada PT Jayamahe semesta sekuriti</p>	<p>Kepuasan kerja (Variabel X1), kompensasi (X2) Iklim Organisasi (Variabel X3) Turnover Intention (Variabel Y)</p>	<p>Dari hasil diperoleh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasional secara simultan berkontribusi secara negatif dan signifikan terhadap Turnover intention Intention Karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover intention Intention karyawan. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover intention Intention. Dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover intention Intention</p>



## 2.4. Kerangka Penelitian



Sumber : Data Olahan, 2020

## 2.5. Hipotesis

Bertitik tolak dari perumusan masalah diatas dan di kaitkan denga teori yang ada, maka peneliti mengangkat hipotesis yaitu diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru yang terletak di jalan Jendral Sudirman No 230 kota Pekanbaru Prov. Riau.

#### 3.2. Operasional Variabel

Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu :

- a. *Turnover intention*
- b. Komitmen organisasi

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel 1	Dimensi 2	Indikator	Skala 3
<i>Turnover Intention</i> adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri Siregar (2010)	1. <i>Thinking of quitting</i>	a. Karyawan ingin segera pindah perusahaan lain b. Karyawan tidak dapat bertahan di perusahaan ini c. Ada peluang lebih baik untuk bekerja di perusahaan lain	Ordinal
	2. <i>Intent to search</i>	a. Karyawan berusaha mencari pekerjaan lain b. Karyawan tidak memperoleh	

	<p>3. <i>Intent to quit</i></p>	<p>pengembangan karir</p> <p>c. Adanya perbedaan pendapat yang terjadi</p> <p>a. Karyawan siap dengan resiko apapun jika keluar dari perusahaan</p> <p>b. Karyawan meminimalisa si usaha dalam bekerja untuk keluar dari perusahaan</p> <p>c. Karyawan sering melakukan kesalahan dalam bekerja</p>	
<p>Komitmen organisasi mengacu pada loyalitas karyawan pada organisasi dan ditentukan oleh sejumlah variabel orang, organisasi, dan non organisasi. (Fred Luthans,2005:249)</p>	<p>1. Komitmen afektif</p> <p>2. Komitmen <i>continuance</i></p>	<p>a. Merasa ikut memiliki perusahaan</p> <p>b. Terikat secara emosional dengan perusahaan</p> <p>c. Merasa menjadi bagian dari perusahaan</p> <p>a. Menaruh perhatian terhadap masa depn perusahaan</p> <p>b. Mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan</p> <p>c. Bekerja di perusahaan</p>	<p>Ordinal</p>



	3. Komitmen normatif	merupakan kebutuahn dan keinginan a. Merasa adanya suatu kewajiban atau tugas b. Memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan	
--	----------------------	---	--

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

#### a. Data Primer

Yaitu data yang didapat di lapangan berupa pendapat / tanggapan dari para responden tentang masalah pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru

#### b. Data Sekunder

Yaitu data yang didapat dari perusahaan yang sudah tersedia maupun dari instansi terkait yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand,

2010).Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pekan Perkasa Berlian Motor Di Pekanbaru yang berjumlah 55 orang.

### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi.Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel (Ferdinand, 2010). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus, adalah teknik *sampling* yang memberikan peluang keseluruhan bagi unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Terbatasnya jumlah populasi maka semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 55 orang.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain :

a. Wawancara

Yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai pihak pimpinan atau yang mewakili PT Pekan Perkasa Berlian Motor Di Pekanbaru untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

b. Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan (kuesioner) yang diajukan kepada responden penelitian yaitu karyawan PT Pekan Perkasa Berlian Motor Di Pekanbaru.

### 3.6. Metode Analisis Data

Analisis adalah kegiatan untuk memanfaatkan data sehingga dapat diperoleh suatu kebenaran atau ketidakbenaran dari suatu hipotesa. Dalam analisis diperlukan imajinasi dan kreativitas sehingga diuji kemampuan peneliti dalam menalar sesuatu (Subagyo, 2008).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui tanggapan responden adalah dengan menggunakan Skala Likert merupakan skala yang memperlihatkan tanggapan responden terhadap peningkatan pembelian produk. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri atas lima alternative jawaban yang mendorong variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi skor 1 sampai 5, yaitu :

1. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : Diberi skor 1
2. Jawaban Tidak setuju (TS) : Diberi skor 2
3. Jawaban Cukup Setuju (CS) : Diberi skor 3
1. Jawaban Setuju (S) : Diberi skor 4
2. Jawaban Sangat Setuju (SS) : Diberi skor 5

Penelitian ini menggunakan pengolahan data menggunakan SPSS 20 *for Windows* dan beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (*valid*) atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner yang dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu



untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen kuesioner dilakukan uji validitas dengan menggunakan korelasi Spearman Rank. Sebuah item dikatakan valid bila  $r_{hitung} > r_{table}$  (Sugiyono, 2011). Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini digunakan bantuan SPSS 21.

#### b. Uji Reliabilitas

Setelah seluruh item kuesioner dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas yang mana ditujukan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama nantinya. Uji realibilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  (Ghozali, 2011).

## 2. Pengujian Hipotesis

Mengetahui hipotesis yang digunakan untuk menguji persamaan regresi serta koefisien determinasi, standar erornya dan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), didalam penulisan digunakan uji t untuk mengetahui regresi parsial.

#### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara variabel masa kerja,

budaya organisasi, produktivitas, dan kepuasan kerja. Uji t yaitu pengujian hipotesis X terhadap Y secara parsial atau satu persatu dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1.  $t_{\text{hit}} > t_{\text{tabel}}$  signifikan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$
2.  $t_{\text{hit}} < t_{\text{tabel}}$  signifikan  $H_0$  diterima dan menerima  $H_1$

Uji hipotesis parsial juga dapat dilakukan dengan membanding nilai p value dengan signifikan dimana jika nilai p value kecil dari signifikan terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antar variabel.

b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Pekan Perkasa Berlian Motor

PT. Pekan Perkasa Berlian Motor adalah distributor resmi kendaraan Mitsubishi di Propinsi Riau dari Mitsubishi Motors Corporation (MMC) dan Mitsubishi Fuso Truck & Bus Corporation (MFTBC) yang beralamat di jalan Jendral Sudirman No 230 kota Pekanbaru Prov. Riau. PT Pekan Perkasa Berlian Motor didaftarkan pada tanggal 6 Agustus 1997 ke notaris Jhon Langsung, SH di Kisaran dengan akta notaris No. 4 Tanggal 6 Agustus 1997 yang disaksikan oleh Dewi Zulhidayati dan Laila Hartati. Dalam akta tersebut PT Pekan Perkasa Berlian Motor dinyatakan berdomisili di Bangkinang-Riau.

Pada tahun 1997 sampai tahun 2000 PT Pekan Perkasa Berlian Motor mengalami kevakuman karena PT Pekan Perkasa Berlian Motor belum mendirikan bangunan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan. Kemudian pada tahun 2000 tepatnya tanggal 1 November PT Pekan Perkasa Berlian Motor pindah ke Pekanbaru yaitu di jalan Jend. Sudirman No. 230.

Selama masa vakum tersebut, PT Pekan Perkasa Berlian Motor mengalami perubahan atas Anggaran Dasar Perusahaan yaitu mengenai maksud dan tujuan serta kegiatan usaha yang sebelumnya tertera dalam Akta Notaris No. 4 tanggal 6 Agustus 1997 berubah menjadi akta No. C2-1-11.01A 6040 tertanggal 18 Juni 1998 di Jakarta.



Dalam masa vakum (selama kurang lebih 3 tahun) Bapak Henry Katio selaku Direktur PT Pekan Perkasa Berlian Motor menghadap Notaris Jhon Langsung di Kisaran untuk mengadakan perubahan mengenai tempat usaha yaitu yang semula berada di Bangkinang Riau (tercantum dalam akta Notaris No. 4 tanggal 6 Agustus 1997) ke Kodya Pekanbaru yang tercantum dalam Akta perubahan No. 37 tanggal 10 Mei 2000 dan dihadiri oleh saksi Parlindungan Silaban SH dan Raeda Pasaribu SH.

Setelah adanya perubahan tersebut maka PT Pekan Perkasa Berlian Motor membangun kantornya yang baru di Jalan Jend. Sudirman No. 230 Pekanbaru. Perubahan dalam Akta tersebut tidak hanya menyangkut tempat usaha tetapi juga mengenai besarnya saham dan kepemilikannya. Jumlah saham yang semula hanya 1000 lembar menjadi 6000 lembar saham. Pada saham tersebut terdapat saham PT Andalas Berlian Motor Padang yang merupakan pemilik Hangtuh Perkasa Motor (merupakan showroom Mitsubishi), tetapi karena PT Andalas Berlian Motor telah menanamkan sahamnya pada PT Pekan Perkasa Berlian Motor maka mereka menutup Showroom Hangtuh Perkasa Motor sehingga PT Pekan Perkasa Berlian Motor menjadi satu-satunya dealer Mitsubishi di Pekanbaru yang tergabung dalam SBM Group.

## **4.2. Visi, Misi dan Tujuan**

### **4.2.1. Visi Perusahaan**

Menjadi group perusahaan yang terbaik dan terpercaya diantara dealer kendaraan Mitsubishi dan berperan aktif untuk kemajuan perekonomian di Indonesia.

#### 4.2.2. Misi Perusahaan

Terbaik dan terpercaya didalam melayani kebutuhan masyarakat akan fasilitas transportasi kendaraan Mitsubishi dan dengan penuh ketulusan memberikan pelayanan prima untuk kepuasan total, melalui cara yang saling memuaskan guna mendapatkan keuntungan memadai bagi perusahaan sebagai tujuan untuk mempertahankan eksistensi dan perkembangan perusahaan, Menjamin keuntungan kembali terhadap investasi para pemegang saham, Terpercaya dengan integritas tinggi untuk menjalin kerja sama yang baik dengan pihak distributor dan mitra kerja, serta memberikan kesempatan seluas – luasnya kepada karyawan dan staff untuk berkarya dan berprestasi.

#### 4.2.3. Tujuan

PT. Pekan Perkasa Berlian Motor merupakan perusahaan yang menjual kendaraan dan komponen-komponen untuk kendaraan, baik itu komponen untuk badan kendaraan maupun komponen untuk mesin kendaraan. Oleh karena itu, dalam kegiatannya terbagi menjadi dua bagian yang masing-masing menghasilkan produk yang berlainan.

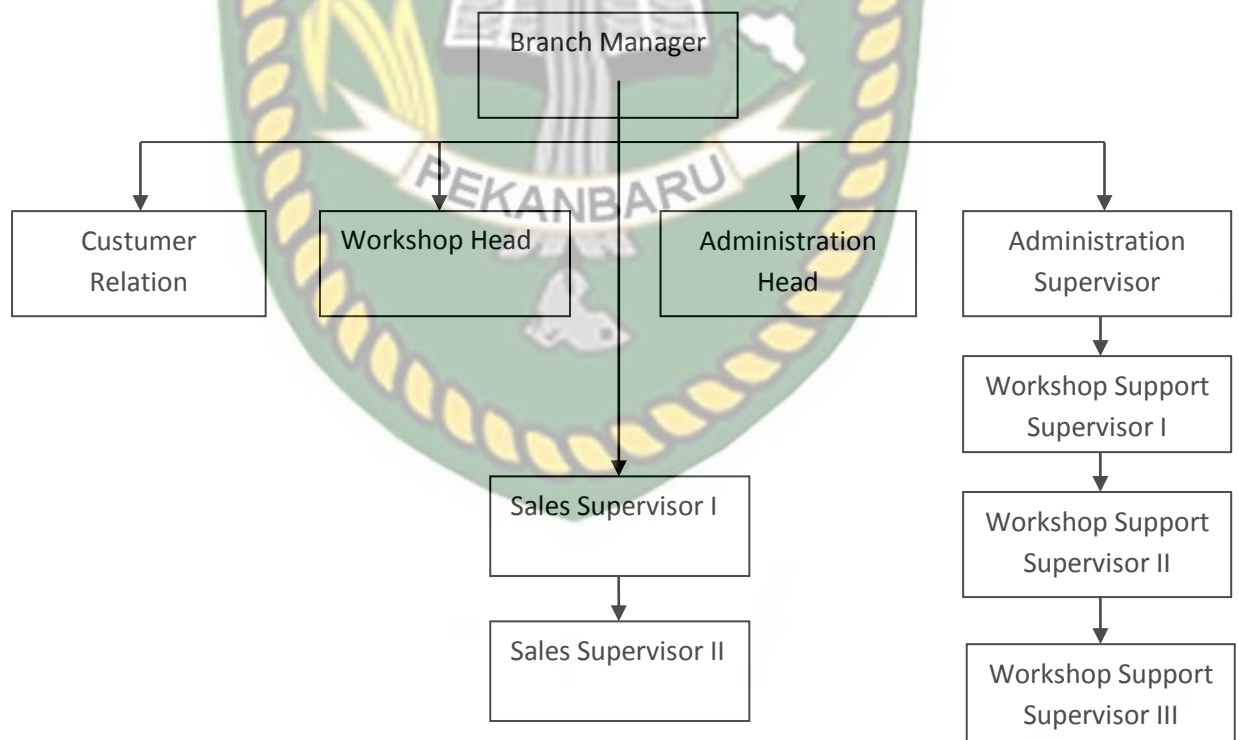
#### 4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan gambaran suatu perusahaan secara sederhana, memperlihatkan wewenang dan tanggung jawab baik secara vertikal maupun horizontal, serta memberikan gambaran tentang satuan-satuan kerja kerja dalam suatu organisasi, dan menjelaskan hubungan-hubungan yang ada untuk membantu bagi pimpinan atau pun ketua umum dalam mengidentifikasi, mengkoordinir, tingkatantingkatan dan seluruh fungsi yang ada dalam suatu

organisasi. Struktur organisasi dapat dikatakan sebagai hubungan yang mapan diantara komponen-komponen atau bagian-bagian dari organisasi.

Struktur organisasi mempunyai arti penting dalam mencapai tujuan dari PT. Pekan Perkasa Berlian Motor yang disusun berdasarkan ketentuan dengan tujuan menjelaskan segala fungsi kewajiban dan tanggung jawab personil pada setiap bidang atau bagian yang sudah ditempati. Dalam hal ini wewenang dari pimpinan diberikan secara langsung kepada para pejabat yang memimpin satuan-satuan menurut tata jenjang organisasi. Struktur Organisasi PT. Pekan Perkasa Berlian Motor adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru**



Sumber : PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru



Uraian tugas dan fungsi setiap bidang tugas yang terdapat pada struktur organisasi tersebut adalah :

### **1. Branch Manager**

Uraian tugas dan fungsinya

- Sebagai kepala cabang dan sekaligus memimpin suatu cabang
- Menghasilkan Produksi Manager
- Mencetak Distrik Manager
- Membuat Peraturan Untuk Kantor Cabang
- Memonitor Kerja Dari Para Bawahaannya

### **2. Costomer Relation Coordinator**

Uraian Tugas Dan Fungsinya

- Mencetak data pelanggan dengan menggunakan generator list atau flexible list sesuai kebutuhan
- Menyerahkan data pelanggan yang dicetak kepada sales supervisor
- Mengupdate status perubahan wiraniaga resign kedalam generator list new sales contact kedalam generator list yang ada.

### **3. Workshop Head**

Uraian Tugas Dan Fungsinya

- Memahami peraturan-peraturan yang melatar belakangi pembentukan komite-komite
- Memahami tugas, tanggungjawab, fungsi dan peran dari komite-komite
- Memahami hubungan kerja atau keterkaitan dengan satuan kerja dibawah direksi yang menjadi mitra komite-komite.

#### 4. Administration Head

Uraian Tugas Dan Fungsinya

- Memberikan perintah penyaluran dana dan serta kerja lembur kepada karyawan administrasi
- Menghadiri rapat-rapat item bersama pimpinan lainnya baik dalam maupun luar perusahaan
- Mengelola bidang bidang personalia, keuangan, persediaan dan piutang dagang

#### 5. Administration Supervisor

Uraian Tugas Dan Fungsinya

- Menyampaikan kebijakan yang disampaikan oleh jabatan di atasannya kepada seluruh bawahan dan groupnya
- Mengatur kelompok kerja pada group yang dipegangnya
- Memberikan tugas pada sub ordinatannya
- Melaksanakan tugas, proyek, dan pekerjaan secara langsung.

#### 6. Sales Supervisor

Uraian Tugas Dan Fungsinya

- Membagi list data pelanggan yang diberikan oleh ERC kepada masing-masing wiraniaga
- Mengingatkan dan mengontrol wiraniaga untuk secara konsisten dan kontinyu melakukan aktivitas customer Retention dan Prospecting.

#### 4.4. Aktivitas Perusahaan

PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan mobil bermerek Mitsubishi dan suku cadangnya serta melayani service mobil yang dibeli oleh konsumen serta jasa service untuk kalangan umum.

Dalam melakukan penjualan, perusahaan membuat kebijakan dimana penjualan tidak hanya penjualan tunai, tetapi juga penjualan secara kredit cicilan. Dalam kegiatan operasional perusahaan, penjualan kendaraan yang banyak terjadi adalah penjualan cicilan.

Daerah penjualan perusahaan ini tidak hanya disekitar kota Pekanbaru tetapi juga didaerah sekitarnya. Selain melakukan penjualan kepada perorangan, perusahaan juga menjual kepada instansi pemerintah dan swasta. Sedangkan ketersediaan barang berasal dari Jakarta.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Identifikasi Responden

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru. Sebelum melakukan analisis pada perusahaan tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

##### 5.1.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	12	21.8
2	Laki-Laki	43	78.2
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui dari 55 orang responden pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 12 orang atau 21.8% dan sisanya laki-laki sebanyak 43 orang atau 78.2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang

bekerja di PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, dimana mayoritas karyawannya kebanyakan berjenis kelamin laki-laki.

### 5.1.2 Umur

Umur merupakan faktor yang menentukan seseorang dalam segi kinerja, semakin tua usia seseorang, maka semakin menurun kinerjanya yang mungkin di pengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lainnya. Berikut ini jumlah responden berdasarkan umur:

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Kelompok umur	Jumlah	Presentase
1	20-25	10	18.2
2	26-30	25	45.4
3	31-35	15	27.3
4	36-40	5	9.1
5	Diatas 40	-	-
Jumlah		55	100

Sumber Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa dari 55 orang responden pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru yang berumur antara 20-25 tahun sebanyak 10 orang atau 18.2%, responden yang berumur antara 26-30 tahun sebanyak 25 orang atau 45.4%, responden yang berumur antara 31-35 tahun sebanyak 15 orang atau 27.3% dan responden yang berumur 36-40 tahun sebanyak 5 orang atau 9.1%.

Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan responden yang berumur 26-30 tahun sebanyak 25 orang atau 45.4% yang merupakan usia yang produktif yang memiliki dedikasi dan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu diharapkan dapat melayani masyarakat dengan baik.

### 5.1.3 Pendidikan

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Seseorang yang berpendidikan tinggi pada umumnya akan lebih mudah dan menerima setiap masukan dan pembelajaran yang diberikan padanya jika dibandingkan dengan karyawan yang pendidikannya lebih rendah. Berikut ini jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan.

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	7	12.7
2	Akademi/ D3	38	69.1
3	Sarjana (S1)	10	18.2
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa dari 55 orang responden pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, responden yang berpendidikan Akademi (D3) sebanyak 38 orang atau 69.1%, responden yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 10 orang atau 18.2% dan yang berpendidikan SMA sebanyak 7 orang atau 12.7%.

Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 38 orang atau 69.1%, dimana diharapkan kinerja karyawan semakin baik, berhubungan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawannya juga sudah baik.



#### 5.1.4 Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan berapa lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan. Pengabdian seseorang juga dapat dilihat berdasarkan berapa lama karyawan bekerja. Seseorang yang sudah lama bekerja akan memberikan tingkat pengalaman yang semakin dalam bidang pekerjaannya dan begitu juga sebaliknya. Berikut ini jumlah responden berdasarkan masa kerja:

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	1-5	21	38.2
2	6-10	25	45.4
3	11-15	9	16.4
4	Diatas 15	-	-
Jumlah		55	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui bahwa dari 55 orang responden pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, responden yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 21 orang atau 38.2%, responden yang masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 25 orang atau 45.4%, dan responden yang masa kerjanya 11-15 tahun sebanyak 9 orang atau 16.4%.

Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan responden yang masa kerjanya 6-10 tahun. Oleh karena itu diharapkan karyawan dapat berkerja dengan baik, karena masa kerjanya yang belum terlalu lama sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

## 5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

### a. Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (2010) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila  $r =$  positif (+), jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada pegawai dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 55 orang responden dengan memberikan 19 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05\%$ ), dengan cara mengkorelasikan skor masing- masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian**

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlations (r hitung)	r tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
Komitmen organisasi	X1	0.650	0.220	Valid
	X2	0.575	0.220	Valid
	X3	0.612	0.220	Valid
	X4	0.605	0.220	Valid
	X5	0.563	0.220	Valid
	X6	0.626	0.220	Valid
	X7	0.621	0.220	Valid
	X8	0.441	0.220	Valid
	X9	0.597	0.220	Valid
	X10	0.616	0.220	Valid
Turnover intention	Y1	0.536	0.220	Valid
	Y2	0.353	0.220	Valid
	Y3	0.482	0.220	Valid
	Y4	0.532	0.220	Valid
	Y5	0.606	0.220	Valid
	Y6	0.680	0.220	Valid
	Y7	0.733	0.220	Valid
	Y8	0.547	0.220	Valid
	Y9	0.736	0.220	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20.00

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing- masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat  $\alpha = 0.05\%$  dan dengan 55 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.220 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.



### b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrument*). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian**

Variabel	Koefisien Alpha
Komunikasi kerja	0.889
Kinerja pegawai	0.844

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20.00

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

## 5.6. Analisis Komitmen organisasi PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru

Sebuah organisasi adalah tempat berkumpulnya orang-orang yang bekerja secara bersama-sama demi mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan dari sebuah organisasi bisa berarti tujuan bagi individu organisasi ataupun tujuan secara institusional organisasi. Keinginan dari pencapaian tujuan tersebut tentunya dilatarbelakangi oleh beberapa hal seperti adanya sikap dan perilaku individu, kelompok dan organisasi. Perilaku tersebut nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan, tingkat kehadiran, ataupun komitmen organisasi. Komitmen organisasi diidentikkan dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008). Hal ini berarti komitmen organisasi bisa dipandang sebagai akumulasi dari perasaan yang disukai ataupun tidak disukai terhadap pekerjaan (Munandar, 2009).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Dengan mengetahui komitmen organisasi karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut.

Prestasi yang diberikan karyawan dapat dilihat dari pencapaian target serta hasil kerja karyawan yang selesai dengan tepat waktu. Untuk melihat gambaran tentang komitmen organisasi karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor

Pekanbaru, berikut akan disajikan beberapa tanggapan responden mengenai hal – hal yang berkaitan dengan faktor – faktor yang disebutkan diatas.

### 5.3.1. Karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan

Pimpinan sebagai atasan atau yang dihormati, seharusnya lebih bisa membentuk karyawan agar memiliki karyawan yang lebih terampil serta memiliki kemampuan lebih terutama pada kepribadian karyawan sehingga karyawan merasa percaya diri dalam bekerja. Untuk melihat gambaran tentang pimpinan yang dapat mengembangkan pribadi karyawan yang percaya diri, maka dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	34	61.8
Baik	17	30.9
Cukup	4	7.3
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, yaitu responden terbanyak yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 34 orang atau sebesar 61.8%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 17 orang atau sebesar 30.9%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang atau sebesar 7.3%, kemudian tidak ada



tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru yaitu dalam kategori sangat baik.

Besarnya hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat baik tersebut karena karyawan bertanggung bahwa pimpinan selama menjabat selalu merasa percaya diri serta memiliki kepribadian yang baik sehingga dapat menjadi contoh yang baik pula bagi karyawan lainnya. Kepercayaan diri pimpinan tersebut harus ada pada diri pimpinan karena perusahaan ini didirikan dalam bidang jasa yang melayani masyarakat sebagai pengguna jasa tersebut.

Kepercayaan diri adalah kondisi mental atau psikologi seseorang dimana individu dapat mengevaluasi keseluruhan dari dirinya sehingga member keyakinan kuat pada kemampuan dirinya untuk melakukan tindakan dalam mencapai berbagai tujuan didalam hidupnya.

### **5.3.2. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar**

Berani adalah sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam mengambil keputusan dengan menanggung atau berani mengambil resiko demi kemajuan perusahaan dan ketentraman kerja para karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	35	63.6
Baik	12	21.8
Cukup	8	14.6
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, yaitu responden terbanyak yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 35 orang atau sebesar 63.6%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 12 orang atau sebesar 21.8%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 14.6%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat baik mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

Besarnya hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat baik karena karyawan bertanggapan bahwa pimpinan selalu memiliki sikap berani saat melakukan pekerjaan. Pimpinan selalu merasa tertantang akan pekerjaan yang akan dilakukan oleh karena itu perusahaan ini terus mengalami perkembangan

pesat dan menjadi terdepan dibandingkan perusahaan lain yang memiliki satu bidang yang sama.

### 5.3.3. Karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja

Semangat adalah sikap moral yang ditunjukkan oleh pimpinan sehingga dengan bersemangatnya pimpinan membuat para karyawan menjadi bergairah untuk bekerja karena secara tidak langsung pimpinan memberikan contoh positif. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	13	23.6
Baik	29	32.7
Cukup	11	20
Tidak baik	2	3.7
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan bersemangat dalam bekerja pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, yaitu responden terbanyak yang menyatakan baik sebanyak 29 orang atau sebesar 32.7%, sedangkan yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 13 orang atau sebesar 23.6%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 11 orang atau sebesar 20%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik



sebanyak 2 orang atau sebesar 3.7% tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai pimpinan bersemangat dalam bekerja pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

Besarnya hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat baik karena pimpinan selalu memiliki semangat dalam bekerja, pimpinan juga mengarahkan karyawan untuk selalu semangat dalam bekerja agar pekerjaan yang dilakukan terasa ringan dan dapat berhasil dengan baik, hal baik ini tentu akan menurun pada karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bersemangat juga.

Semangat kerja dapat di artikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok – kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri karyawan untuk bekerja dengan giat dan konsekwen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

#### **5.3.4. Memiliki kepekaan sosial terhadap sesama**

Kepekaan sosial merupakan salah satu bentuk kepedulian pimpinan terhadap keluhan ataupun kesulitan yang dialami para karyawan dan adanya pengambilan kebijakan yang baik oleh pimpinan dalam menentukan keputusan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh pimpinan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki kepekaan sosial terhadap sesama dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki kepekaan sosial terhadap sesama pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	34	61.8
Baik	18	32.7
Cukup	3	5.5
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki kepekaan sosial terhadap sesama pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, yaitu responden terbanyak yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 34 orang atau sebesar 61.8%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 18 orang atau sebesar 32.7%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau sebesar 5.5%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat baik mengenai pimpinan memiliki kepekaan sosial pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

Besarnya hasil tanggapan responden tersebut karena responden bertanggung selama bekerja karyawan diperlakukan dengan baik dan adil sehingga karyawan merasa dihargai dan dihormati, terutama jika karyawan sedang merasa kesusahan dan kesulitan. Pimpinan selalu perhatian kepada karyawan

karena pimpinan juga merasa tanpa karyawan yang baik dan terampil maka perusahaan ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar.

### 5.3.5. Pencapaian target pekerjaan

Pencapaian target perusahaan adalah tercapainya tingkat penjualan yang diinginkan serta prosedur kerja yang sesuai dengan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pencapaian target pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	13	23.6
Baik	29	52.7
Cukup	11	20
Tidak baik	2	3.7
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pencapaian target pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, yaitu responden terbanyak yang menyatakan baik sebanyak 29 orang atau sebesar 52.7%, sedangkan yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 13 orang atau sebesar 23.6%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 11 orang atau sebesar 20%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 3.7% tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak



baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai pencapaian target pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

Besarnya hasil tanggapan responden yang menyatakan baik karena karyawan bertanggung selalu bekerja dengan pencapaian target yang ditetapkan. Pencapaian target dapat dilakukan ini juga akan berdampak dari kerja keras karyawan serta komitmen dari karyawan yang ditetapkan perusahaan. Salah satu factor penentu sebagai tolak ukuran efektivitas kerja karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal.

### 5.3.6. Pelaksanaan Tugas

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pelaksanaan tugas pimpinan dengan baik pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12**

**Tanggapan responden mengenai pelaksanaan tugas pimpinan dengan baik pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	35	63.6
Baik	17	30.9
Cukup	3	5.5
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pelaksanaan tugas pimpinan dengan baik pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, yaitu responden terbanyak yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 35 orang atau sebesar 63.6%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 17 orang atau sebesar 30.9%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau sebesar 5.5%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat baik mengenai pelaksanaan tugas pimpinan dengan baik pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

Banyaknya hasil tanggapan responden tersebut karena responden bertanggung pimpinan telah melaksanakan tugasnya dengan baik terutama dapat membimbing karyawan yang banyak memiliki kekurangan dalam kemampuan dan keterampilan tetapi dengan sabar pimpinan selalu membimbing demi kemajuan perusahaan bersama.

#### **5.3.7. Pertanggung jawaban tugas**

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	16	29.1
Baik	31	56.4
Cukup	6	10.9
Tidak baik	2	3.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, yaitu responden terbanyak yang menyatakan baik sejumlah 31 orang atau sebesar 56.4%, sedangkan yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 16 orang atau sebesar 29.1%, selanjutnya yang menyatakan cukup sejumlah 6 orang atau sebesar 10.9%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau 3.6% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat baik mengenai pimpinan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

Pimpinan yang melakukan pekerjaan maka dituntut memiliki tanggung jawab yang tinggi, hal ini dapat merupakan sikap baik yang harus ditunjukkan dari karyawan. Pimpinan selalu memiliki tanggung jawab yang besar sebagai pimpinan dan harus memberikan contoh yang baik pula bagi karyawan.



### 5.3.8. Mendorong dan membina setiap staf untuk berkembang

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pimpinan mendorong dan membina setiap staf untuk berkembang pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.14**

**Tanggapan responden mengenai pimpinan mendorong dan membina setiap staf untuk berkembang pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	33	60
Baik	15	27.3
Cukup	7	12.7
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan mendorong dan membina setiap staf pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, yaitu responden terbanyak yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 33 orang atau sebesar 60%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 15 orang atau sebesar 27.3%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 12.7%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat baik mengenai karyawan mendorong dan membina setiap staf pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

### 5.3.9. Selalu mencari gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugas

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pimpinan selalu mencari gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugas pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan responden mengenai pimpinan selalu mencari gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugas pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	38	69.1
Baik	15	27.3
Cukup	2	3.6
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.15 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan selalu mencari gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugas pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, yaitu responden terbanyak yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 38 orang atau sebesar 69.1%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 15 orang atau sebesar 27.3%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang atau sebesar 3.6%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat baik mengenai pimpinan selalu mencari

gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugas pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

Besarnya tanggung jawab pimpinan terutama sebagai pendiri perusahaan harus dapat mensiasati gagasan serta pemikiran baru agar keberlangsungan perusahaan agar tetap berjalan dengan baik.

### 5.3.10. Melakukan tugas atau bertindak selalu berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pimpinan melakukan tugas atau bertindak selalu berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.16**

**Tanggapan responden mengenai pimpinan melakukan tugas atau bertindak selalu berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	31	56.4
Baik	16	29.1
Cukup	8	14.5
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.16 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan melakukan tugas atau bertindak selalu berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, yaitu responden terbanyak yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 31 orang atau



sebesar 56.4%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 16 orang atau sebesar 29.1%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 14.5%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat baik mengenai pimpinan melakukan tugas atau bertindak selalu berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai komitmen organisasi karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru yaitu :

**Tabel 5.17**  
**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Komitmen organisasi Karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru**

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1.	Mengembangkan pribadi yang percaya diri	34	17	4	-	-	250
2.	Berani dalam mengambil resiko kerja	35	12	8	-	-	247
3.	Bersemangat dalam melakukan pekerjaan	13	29	11	2	-	218
4.	Memiliki kepekaan sosial terhadap sesama	34	18	3	-	-	251
5.	Pencapaian target pekerjaan	13	29	11	2	-	218
6.	Pelaksanaan tugas	35	17	3	-	-	252
7.	Pertanggung jawaban tuga	16	31	6	2	-	226
8.	Mendorong dan membina setiap staf untuk berkembang	33	15	7	-	-	246
9.	Selalu mencari gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugas	18	15	2	-	-	256
10.	Melakukan tugas atau bertindak selalu berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif	31	16	8	-	-	243
<b>Total Skor</b>							<b>2631</b>

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable komitmen organisasi karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2631. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 10 \times 5 \times 55 = 3025$$

$$\text{Nilai Terendah} = 10 \times 1 \times 55 = 605$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{3025 - 605}{5} = \frac{2420}{5} = 484$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable komitmen organisasi karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 2541 - 3025$$

$$\text{Baik} = 2057 - 2541$$

$$\text{Cukup} = 1573 - 2057$$

$$\text{Tidak Baik} = 1089 - 1573$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 605 - 1089$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable komitmen organisasi karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru berada pada kategori sangat baik.

### **5.7. Analisis *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru**

Kelangsungan hidup suatu perusahaan salah satunya tergantung pada kinerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawannya yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan harus benar-benar diperhatikan.

Pengertian kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya. Metode atau teknik penilaian prestasi kerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Dalam prakteknya tidak ada satupun teknik yang paling sempurna, yang jauh lebih penting dalam metode ini adalah bagaimana meminimumkan masalah-masalah yang mungkin didapat pada setiap teknik yang digunakan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah akan sulit untuk mencapai hasil-hasil yang baik. Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka karyawan akan berusaha keras mengatasi kesukaran berkenaan dengan pelaksanaan tugasnya. Sementara ini kinerja rendah yang dimiliki karyawan akan lebih tidak menguntungkan lagi pada saat-saat karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja dan karyawan tersebut akan mudah menyerah kepada keadaan dari pada mengatasi kesukaran tersebut. Oleh karena itulah usaha untuk meningkatkan kinerja kerja yang sangat



perlu diperhatikan, salah satunya dapat dilakukan dengan cara pemberian kebijakan motivasi dan semangat kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hasil kinerja yang baik dapat dilihat dari factor kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru mengenai kinerja karyawan maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

Kuantitatif adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator adalah proses kerja, waktu yang digunakan, jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan, jumlah jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

#### **5.4.1. Proses Kerja**

Dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan maka karyawan dituntut untuk selalu teliti atas apa yang akan dilakukan. Apalagi sebagai profesi karyawan maka ketelitian dituntut agar tidak berdampak buruk pada pelayanan yang diberikan yang akan ditangani dan dilayani.

Proses kerja pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru ini sudah berjalan dengan baik karena sudah dilakukan berdasarkan nota atau agenda kerja yang telah ditetapkan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai proses kerja karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan responden tentang proses kerja karyawan**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	13	23.6
Baik	34	61.8
Cukup	5	9.1
Tidak baik	3	5.5
Sangat tidak baik	-	-
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai proses kerja karyawan yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 61.8%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 13 orang atau sebesar 23.6%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 9.1% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 5.5% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru baik dengan proses kerja yang dilakukannya.

Proses kerja adalah urutan pelaksanaan atau kejadian yang terjadi secara alami atau didesain, mungkin menggunakan waktu, ruang, keahlian atau sumber daya lainnya yang menghasilkan suatu hasil. Suatu proses mungkin dikenali oleh perubahan yang diciptakan dan hasil bebuah kinerja itu sendiri. Pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru proses kerja ini mencakup proses penyelesaian

tugas dan proses komunikasi tercapainya tugas pokok PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

#### 5.4.2. Jumlah Kesalahan dalam menjalankan pekerjaan

Kesalahan dalam melakukan pekerjaan merupakan tidak tercapainya suatu tujuan karena adanya kesalahan informasi atau kesalahan dalam menganalisa. Kesalahan yang sering terjadi biasanya berhubungan dengan perintah-perintah dan instruksi.

Kesalahan pekerjaan yang dilakukan karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, akan dikoreksi langsung oleh kasubbag sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga tidak akan terjadi kesalahan pekerjaan lagi. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.19**

**Tabel tanggapan responden tentang Jumlah Kesalahan dalam menjalankan pekerjaan**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	29	52.7
Baik	18	32.7
Cukup	5	9.1
Tidak baik	3	5.5
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan yaitu tanggapan



responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 52.7%, yang menyatakan baik sebanyak 18 orang atau sebesar 32.7%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 9.1% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 5.5% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Pekanbaru Perkasa Berlian Motor Pekanbaru sangat baik dengan jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut Hasibuan, dalam menjalankan pekerjaannya, kemampuan adalah hal yang paling penting diperhatikan, kemampuan (*ability*) yang merupakan total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang dipertanggung jawabkan, kemampuan atau kecakapan merupakan kumpulan dari pengetahuan yang dimiliki yaitu: prosedur kerja yang praktis, teknis-teknis khusus dan disiplin ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam membuat keputusan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

#### **5.4.3. Jumlah Jenis Pemberi Pelayanan Dalam Bekerja**

Jumlah jenis pemberian pelayanan dalam bekerja berhubungan dengan loyalitas karyawan terhadap instansi. Pelayanan yang diberikan pada Bidang Sekretariat berkaitan dengan bagaimana karyawan memberikan kontribusi terhadap instansinya. Jenis pelayanan berupa pemberian informasi, dan ikut dalam sumbangsih pemikiran mengenai kebijakan-kebijakan instansi.

Karyawan PT. Pekanbaru Perkasa Berlian Motor Pekanbaru mampu memberikan hasil pekerjaan yang baik serta dapat mengungkapkan kendala dalam

pekerjaan sehingga hal tersebut salah satu bentuk pelayanan dalam bekerja karena mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya maupun dengan kepala bidang. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai jumlah jenis pemberi pelayanan dalam bekerja pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan respondent tentang jumlah jenis pemberi pelayanan dalam bekerja**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	30	54.5
Baik	11	20
Cukup	9	16.4
Tidak baik	5	9.1
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai jumlah jenis pemberi pelayanan dalam bekerja yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 54.5%, yang menyatakan baik sebanyak 11 orang atau sebesar 20%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 9 orang atau sebesar 16.4% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 9.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru sangat baik dengan jumlah jenis pemberi pelayanan dalam bekerja.

Kualitas adalah mutu dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan atasannya dengan kemauan dan kesenangan sendiri yang tumbuh dari dalam diri sendiri bukan karena dipaksa, sehingga dengan kondisi yang demikian maka akan mencapai hasil pekerjaan yang sangat efektif dan efisien. Spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. Yang menjadi indikator adalah ketetapan kerja, kualitas kerja dan kemampuan menganalisis data dan informasi.

#### 5.4.4. Ketepatan Kerja

Ketepatan kerja yang dimaksud adalah bagaimana karyawan dapat melaksanakan kerjanya dengan tepat sesuai dengan instruksi dari pimpinan dengan pertimbangan efisiensi dan efektifitas kinerja. Karyawan PT. Pekanbaru Berlian Motor Pekanbaru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan agenda kerja yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai sumber daya pada PT. Pekanbaru Berlian Motor Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan responden tentang ketepatan kerja karyawan**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	10	18.2
Baik	31	56.4
Cukup	11	20
Tidak baik	3	5.4
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan



Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai ketepatan kerja karyawan yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 56.4%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 18.2%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 11 orang atau sebesar 20% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 5.4% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru baik dengan ketepatan kerja karyawan.

#### **5.4.5. Kemampuan Menganalisis Data Atau Informasi**

Kemampuan menganalisis data dan informasi merupakan kemampuan dalam proses pengambilan keputusan. Kemampuan ini mencakup tentang informasi yang didapatkan baik dari dalam maupun luar instansi. Data dan informasi apabila dianalisis dengan baik, maka semakin akurat juga keputusan yang akan diambil.

Karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru harus mampu mengatasi permasalahan dalam pekerjaan sehingga dapat kembali menyelesaikan pekerjaannya, kemudian dapat memberikan informasi yang akurat mengenai pekerjaan yang telah diagendakan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kemampuan menganalisis data atau informasi pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan respondent tentang kemampuan menganalisis data atau informasi**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	33	60
Baik	10	18.2
Cukup	7	12.7
Tidak baik	5	9.1
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai kemampuan menganalisis data atau informasi yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 60%, yang menyatakan baik sebanyak 10 orang atau sebesar 18.2%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 7 orang atau sebesar 12.7% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 9.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru sangat baik dengan kemampuan menganalisis data atau informasi.

#### **5.4.6. Kualitas Kerja Karyawan**

Kualitas kerja mencerminkan mutu kinerja karyawan dalam menjalankan tugas, isi pekerjaan dan hasil pekerjaan menjadi nilai ukur utama dalam kualitas kinerja karyawan. Karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru dapat memberikan kualitas kerja yang baik, yang mana telah dinilai oleh kepala bidang

karena pekerjaan yang dilakukan akan melingkup oleh kepentingan masyarakat banyak juga terutama masyarakat Kota Pekanbaru. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kualitas kerja karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan responden tentang kualitas kerja karyawan**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	33	60
Baik	15	27.3
Cukup	5	9.1
Tidak baik	2	3.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai kualitas kerja karyawan yaitu responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 60%, yang menyatakan baik sebanyak 15 orang atau sebesar 27.3%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 9.1% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 3.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru sangat baik dengan kualitas kerja karyawan.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan waktu merupakan standarisasi yang menjadi ukuran keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dimana



karyawan harus konsisten terhadap semua pekerjaannya. Yang menjadi indikator dalam penelitian ini adalah masuk dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan ketaatan terhadap aturan. Berikut dapat dilihat hasil tanggapan responden pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

#### 5.4.7. Masuk dan Pulang Tepat Waktu

Waktu merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi. Dengan adanya ketentuan waktu dalam memulai dan mengakhiri pekerjaan, maka semua kegiatan dapat tersusun dengan baik. Waktu dalam hal ini mencakup juga dengan kedisiplinan karyawan dalam mentaati aturan yang diberikan oleh organisasi.

Karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru dapat masuk dan pulang tepat waktu karena ada system absen yang diterapkan di kantor sehingga jika karyawan tidak dapat disiplin maka akan dikenakan sanksi. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai masuk dan pulang tepat waktu karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.24**

**Tanggapan responden tentang masuk dan pulang tepat waktu**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	31	56.4
Baik	11	20
Cukup	8	14.5
Tidak baik	5	9.1
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai masuk dan pulang tepat waktu yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 56.4%, yang menyatakan baik sebanyak 11 orang atau sebesar 20%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 8 orang atau sebesar 14.5% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 9.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru sangat baik dengan masuk dan pulang tepat waktu.

#### **5.4.8. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu**

Salah satu penentu sebagai tolak ukuran karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Tetapi jika dalam melaksanakan pekerjaan banyak bermain atau waktunya tidak digunakan sepenuhnya untuk bekerja maka hasil yang diberikan dapat saja tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena dibimbing langsung oleh kepala bidang agar pekerjaan tidak terjadi kesalahan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	16	29.1
Baik	31	56.4
Cukup	6	10.9
Tidak baik	2	3.6
Sangat tidak baik	-	-
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 16 orang atau sebesar 29.1%, sedangkan responden yang menyatakan baik sejumlah 31 orang atau sebesar 56.4%, selanjutnya yang menyatakan cukup sejumlah 6 orang atau sebesar 10.9%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau 3.6% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru baik dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas. Penyelesaian kinerja tepat waktu menyatakan bahwa semakin baiknya kuantitas kinerja karyawan dalam suatu instansi. Semakin sedikit waktu yang digunakan menyatakan tingkat



kemampuan dan kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya.

#### 5.4.9. Ketaatan terhadap aturan

Keataatan dalam sebuah instansi merupakan factor yang menjadi tolak ukur bisa atau tidaknya karyawan bertahan dalam organisasi. Dalam melaksanakan kegiatan di sebuah instansi sangat diperlukan keteraturan pelaksanaan tugas dan fungsi untuk setiap bagian atau untuk setiap personil dengan memperhatikan disiplin waktu dan aturan yang harus ditaati.

Semua karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru harus mentaati peraturan yang berlaku terutama peraturan jam kerja yang telah ditetapkan, karena apabila karyawan disiplin maka pekerjaan yang akan dilakukan juga akan selesai dengan baik dan tepat waktu. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketaatan terhadap aturan maka dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan responden mengenai Ketaatan terhadap aturan**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	13	23.6
Baik	34	61.8
Cukup	5	9.1
Tidak baik	3	5.5
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai Ketaatan terhadap aturan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 61.8%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 13 orang atau sebesar 23.6%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 9.1% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 5.5% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru baik dengan ketaatan terhadap aturan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai *turnover intention* pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, yaitu :

**Tabel 5.27**  
**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai *Turnover Intention* pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru**

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1.	Proses Kerja	13	34	5	3	-	222
2.	Jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan.	29	18	5	3	-	238
3.	Jumlah jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.	30	11	9	5	-	231
4.	Ketepatan kerja	10	31	11	3	-	213
5.	Kualitas kerja	33	10	7	5	-	236
6.	Kemampuan menganalisis data atau informasi	33	15	5	2	-	244
7.	Masuk dan Pulang tepat waktu	31	11	8	5	-	233
8.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	16	31	6	2	-	226
9.	Ketaatan terhadap aturan	13	34	5	3	-	222
<b>Total Skor</b>							<b>2065</b>

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable *turnover intention* pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2065. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 55 = 2475$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 55 = 495$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2475 - 495}{5} = \frac{1980}{5} = 396$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable *turnover intention* pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 2079 - 2475$$

$$\text{Baik} = 1683 - 2079$$

$$\text{Cukup} = 1287 - 1683$$

$$\text{Tidak Baik} = 891 - 1287$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 495 - 891$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable *turnover intention* pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru berada pada kategori baik.

## 5.5. Analisis Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap *Turnover Intention*

### Karyawan Pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

#### 5.5.1. Analisis Regresi Sederhana



Untuk menghitung nilai regresi pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Turnover intention karyawan

a = Konstanta

X = Komitmen organisasi

b = Koefisien Regresi

$\varepsilon$  = Faktor lain- lain/ Epsilon

**Tabel 5.28**  
**Hasil Perhitungan Regresi Analisa Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Turnover intention karyawan Pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.518	2.156		3.487	.001
	komitmen_organisasi	-.057	.022	-.284	-2.551	.013

a. Dependent Variable: turnover\_intention

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :  $Y = 7.518 - 0.057X + \varepsilon$

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi yaitu  $b$  bertanda negatif. Hal ini berarti variabel komitmen organisasi di tingkatkan akan berdampak terhadap peningkatan turnover intention karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $X$  mewakili variabel komitmen organisasi memberikan angka koefisien regresi parsial yang negatif sebesar  $-0.057$  terhadap variabel turnover intention karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan komitmen organisasi sebesar  $1\%$  maka variabel turnover intention karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru akan meningkat menjadi  $-0.57\%$ .

### 5.5.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi sederhana yang disimbolkan dengan ( $R^2$ ) merupakan ukuran kesesuaian garis linier sederhana terhadap satu data. Dalam mencari hasil perhitungan nilai ( $r$ ) dan ( $R^2$ ) ini menggunakan program komputer SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.29**  
**Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.521 <sup>a</sup>	.728	.394	3.36421	1.861

a. Predictors: (Constant), komitmen\_organisasi

b. Dependent Variable: turnover\_intention

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai

pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan  $R^2$  sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0.728 hal ini menunjukkan 72,8% perubahan terhadap faktor komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru sedangkan 27,2% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### 5.5.3. Uji -t

Uji - t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0$  dapat diterima apabila  $t - \text{hitung} < \text{dari } t - \text{tabel}$

$H_1$  dapat diterima apabila  $t - \text{hitung} > \text{dari } t - \text{tabel}$

**Tabel 5.30**  
**Hasil Perhitungan Uji-t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.518	2.156		3.487	.001
komitmen_organisasi	-.057	.022	-.284	-2.551	.013

a. Dependent Variable: turnover\_intention

Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila  $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas maka dapat disimpulkan bahwa :



$$DF = n - k = 61 - 1 = 60$$

$$a = 0.05$$

Maka (0.05;60) adalah 1.658

Dengan demikian untuk variabel komitmen organisasi (X), t hitung adalah -2.551 sedangkan t-tabel yaitu (0.05;60) = 1.658 karena t hitung (-2.551) > dari t tabel (1.658) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian variabel komitmen organisasi (X) berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention* karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

### 5.6. Pembahasan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasi (X) berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention* karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru. Sehingga semakin tinggi komitmen organisasional maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*, dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional maka akan meningkatkan tingkat *turnover intention*.

Hasil penelitian oleh Sidharta dan Margaretha (2011) juga menyatakan hasil yang sama yaitu komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Demikian pula dengan Penelitian Sutanto dan Gunawan (2013) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Komitmen organisasional yang rendah merupakan salah satu faktor pemicu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Sutanto dan Gunawan, 2013). Hasil penelitian Salleh et al. (2012) menyebutkan bahwa

karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dapat menurunkan tingkat turnover intention pada perusahaan. Kontribusi yang besar diberikan oleh karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi pada perusahaan, dimana karyawan-karyawan tersebut akan setia kepada perusahaan dan juga dapat bekerja dengan baik dan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan sedangkan karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang rendah akan berperilaku sebaliknya (Sutanto dan Gunawan, 2013).



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Hasil tanggapan responden mengenai komitmen organisasi pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru dalam kategori setuju dari hasil tanggapan responden tersebut.
2. Hasil penelitian mengenai *turnover intention* karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru dalam kategori setuju.
3. Diketahui variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention* karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

#### 6.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru yaitu :

1. Perlunya perhatian terhadap semangat kerja karyawan dengan cara melakukan penilaian terhadap kemampuan karyawan sehingga beban kerja yang diberikan dan diselesaikan dengan baik dan dapat terhindar dari *turnover intention* karyawan.
2. Pengukuran atau penilaian ketepatan kerja karyawan harus dilakukan pihak perusahaan terkait untuk mendapatkan mutu pelayanan yang



berkualitas dan terdepan, sehingga karyawan yang dipekerjakan benar-benar menjalankan tugasnya sesuai dengan harapan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S., 2010., Manajemen Sumber Daya Manusia., Strategi Keunggulan Kompetitif,. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi., Yogyakarta.
- As'ad, Mohammad. 2010. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri,. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Augusty, Ferdinand. 2010. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas.
- Dessler, Gary, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hanny. 2011. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: BPFE
- Handoyo, R. 2014. “Hubungan Keikatan terhadap Perusahaan dengan kepuasan kerja, Absensi dan Intensi Turnover Karyawan pada PT. Busana Textil dan Garment di Tangerang Jawa Barat”. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2012. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy. Offset.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2012. Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A.S. 2011. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Rivai, Veithzal, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2010. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta : Salemba. Empat
- Robbins, Stephen P. 2012. Perilaku Organisasi. Index. Jakarta.

Siregar, Ahmad. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pontianak: Mandar. Maju.

Sofyandi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha.

Sopiah., 2008., Perilaku Organisasional., Yogyakarta: ANDI.

Subagyo Ahmad. 2012. Studi Kelayakan Teori dan Aplikasi. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.

