

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA PT. MASSINDO SINAR PRATAMA. TBK MANADO

Oleh:
Siti Zulaiha Safi'i¹

¹Fakultas Ekonomidan Bisnis JurusanManajemen
UniversitasSamRatulangi Manado
email: siti_safii@yahoo.com

ABSTRAK

Kesuksesan dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh adanya budaya yang baik dalam organisasi serta komitmen yang tinggi dari setiap karyawan yang tergabung dalam organisasi, sehingga perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan dalam sebuah organisasi yang dibentuk. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan pada PT Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan budaya dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. Secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. Mengingat banyaknya terjadi masalah *turnover* karyawan dalam perusahaan baik memiliki masalah secara pribadi maupun tidak dapat mengakibatkan karyawan ingin keluar, bagi perusahaan disarankan untuk meningkatkan masing-masing kepercayaan dan saling bekerja sama dengan karyawan lain. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi, disarankan manajemen perusahaan memilih dengan baik karyawan yang mau melakukan yang terbaik bagi perusahaan, sehingga akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

Kata kunci: budaya, komitmen, turnover karyawan.

ABSTRACT

Success in an organization can be influenced by the culture within the organization as well as the strong commitment of all employees who are members of the organization, so that the company can reduce the turnover rate of employees in an organization formed. The purpose of this study to determine the organizational culture and organizational commitment significantly affect the turnover of employees at PT Sinar Pratama Tbk Massindo. Manado. The population in this study were all employees of PT Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado. Sampling is a sampling technique saturated, ie the entire population of the research sample. Analisisdata method is linear regression. The results showed the cultural and organizational commitment simultaneously significant effect on employee turnover. Partially also a significant effect on employee turnover. Given the number of employee turnover problem occurs in both companies have problems personally and can not result in the employee wants to get out, the company is advised to increase their respective mutual trust and cooperate with other employees. To get employees who have a high commitment, recommended management companies choose to either employees who want to do the best for the company, which will accelerate the achievement of corporate goals.

Keywords: culture, commitment, employee turnover

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Membentuk sebuah organisasi membantu meningkatkan efektifitas dan kreatifitas dalam perusahaan sehingga mampu bersaing di era globalisasi seperti saat ini, setiap perusahaan bersaing untuk mendapatkan manajemen yang baik serta meningkatkan kualitas dari perusahaan. Organisasi memberikan dampak yang baik bagi setiap karyawan yang bergabung dalam organisasi yang dibentuk, untuk dapat memberikan kompetensinya secara penuh, sehingga organisasi mampu mencapai tujuan dengan baik.

Organisasi dapat menerapkan budaya organisasinya dengan secara baik juga, sehingga setiap anggota organisasi dapat bekerja sama secara maksimal karena penerapan budaya yang baik dalam setiap organisasi sangat penting dan harus diterapkan, karena budaya organisasi bukan merupakan suatu peraturan yang harus dijalani melainkan kesadaran dari tiap anggota untuk menyadari apa yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan dari perusahaan, sehingga dapat mengurangi tingkat turnover karyawan. Bahwa tingkat dari masalah turnover karyawan juga muncul dari permasalahan anggota organisasi dimana tiap anggota tidak menerapkan budaya organisasi dengan baik sehingga organisasi yang dibentuk sering mengalami masalah. Selain dari budaya, komitmen juga merupakan salah satu yang bisa meningkatkan turnover karyawan. Komitmen organisasi mengacu pada sebuah tindakan yang dilakukan oleh setiap anggota, niat dari anggota untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Komitmen yang tinggi dari setiap anggota organisasi perusahaan dapat dilihat dari keinginan anggota untuk tetap berada dalam organisasi yang diinginkan dengan memiliki komitmen yang kuat yang mau bekerja sama dan bekerja keras segala pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan baik. Jika setiap karyawan memiliki komitmen yang kuat dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan dalam perusahaan.

Terjadinya *turnover* dapat disebabkan oleh komitmen yang dimiliki dari masing-masing anggota organisasi yang sangat kurang, bahwa setiap karyawan yang bekerja apabila karyawan tersebut menginginkan untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik baik dalam berorganisasi maupun bekerja secara sendiri, bahwa karyawan tersebut harus komitmen dengan menerima pekerjaan atau tugas yang diberikan tanpa membuat kesalahan, bertanggung jawab dan tidak merugikan orang lain. Dengan demikian budaya serta komitmen yang kuat yang diterapkan dengan baik akan menghasilkan yang baik sehingga dapat mengurangi intensitas dari turnover karyawan dalam perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Budaya dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado
3. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, pengorganisasian dan masyarakat (Rachmawati, 2008:3). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2007: 10).

Budaya Organisasi

Glaser dalam Kreitner dan Kinicki (2005:81) menyatakan bahwa budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi.

Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan trading. Menurut Robbins (2003: 305) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi.

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge, (2008:100-101) memberikan definisi bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins (2001:140) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Turnover Karyawan

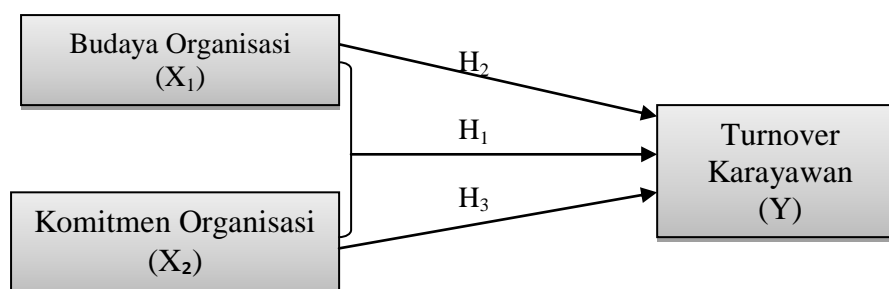
Harnoto (2002:2) menyatakan *turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Handoko (2000:322) menyatakan Perputaran (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar.

Penelitian Terdahulu

Kadiman dan Andriana, (2012), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (studi kasus pada PT. Nyonya Meneer Semarang). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi (komitmen efektif, komitmen kontinyu dan komitmen normative) kepuasan terhadap intensitas turnover. Sampel ditetapkan sebanyak 115 orang karyawan. Dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan tabel summary menunjukkan angka koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,614. Hal ini berarti sebesar 61,4% dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, komitmen organisasi (komitmen efektif, komitmen kontinyu dan komitmen normative) dan kepuasan kerja, dan sisanya sebesar 38,6 dijelaskan oleh sebab lain diluar variabel yang diteliti.

Malik, (2014) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan loyalitas kerja dengan intensi turnover pada karyawan PT. Cipaganti heavy equipment samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh loyalitas budaya dan omset niat organisasi yang bekerja dengan karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. Penelitian ini menggunakan sampel dari 71 karyawan yang bekerja di kota atau samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan bekerja loyalitas dengan niat omset ($F = 80,022$, $R^2 = 0,302$, dan $p = 0,000$), (2) artefak yang sangat signifikan mempengaruhi budaya organisasi dengan omset niat ($\beta = 0,811$, $t = 12,231$, dan $p = 0,000$), (3) ada pengaruh yang signifikan antara loyalitas bekerja dengan niat omset ($\beta = 0,177$, $t = 2,674$, dan $p = 0,009$).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Kajian Teori 2014

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya (Umar, 2007:104). Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

- H₁ : Budaya dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara bersama terhadap *turnover* karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado.
- H₂ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado.
- H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu untuk menganalisis pengaruh budaya dan komitmen organisasi terhadap *turnover* karyawan dengan menggunakan analisis kuantitatif. Dengan menggunakan analisis linear berganda.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado Jln MH Thamrin (cereme). Waktu penelitian yang digunakan dari bulan September – Desember 2013.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. Massindo Sinar Pratama yaitu sebanyak 256 orang pada tahun 2013. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 responden (Sugiyono, 2010:116).

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden, dalam hal ini karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado .melalui kuesioner.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, buku – buku, literatur, penelitian terdahulu, internet, instansi yang berkaitan dan dari juga saran-saran yang diberikan sehingga dapat berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan secara tulisan yang dijawab langsung oleh karyawan/responden yang bersangkutan yang dijadikan sampel dalam penelitian.
2. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

Definisi dan Pengukuran Variabel

Definisi serta pengukuran variabel dari budaya, komitmen dan *turnover* yaitu:

1. Budaya organisasi (X₁), adalah kebiasaan dari setiap organisasi yang seharusnya diterapkan yang merupakan perekat untuk menyatukan organisasi dari setiap perbedaan.
2. Komitmen organisasi (X₂) adalah pendirian dari seorang karyawan yang memiliki tujuan untuk bisa mempertahankan organisasinya dengan baik.

3. Turnover karyawan (Y) merupakan keinginan untuk berpindah dari setiap karyawan yang merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukan.

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan analisis item, dimana setiap nilai yang dipilih untuk setiap item dikorelasikan dengan nilai total seluruh item suatu konstruk. Bilangan koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan total seluruh indikator lebih besar dari total 0,3, maka instrumen tersebut dianggap valid (Arikunto, 1998:160).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan dengan menghitung *crobach's alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu konstruk. Instrumen dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki *crobach's alpha* lebih dari 0,60 (Arikunto, 1998:164).

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Priyatno (2011:288) mengemukakan uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Priyatno (2011:296) mengemukakan uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode scatter plot yaitu dengan melihat pola titik-titik scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Priyatno (2011:277) mengemukakan uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :	Y	= TurnOver
	X ₁	= Variabel Budaya
	X ₂	= Variabel Komitmen
	A	= Konstanta
	B ₁₋₂	= Koefisien Regresi Variabel Independent X ₁₋₂
	ei	= Sisa variabel yang tidak digunakan

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Priyatno (2011:258) mengemukakan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Uji-t (Parsial)

Priyatno (2011:252) mengemukakan uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Dan Reabilitas

Variabel	Pernyataan	Corected item-total correlation	Signifikan	Keterangan	Cronbach's Alpha	Ket.
Budaya organisasi X ₁	1	0,711	0,234	Valid	0,756	Reliabel
	2	0,656	0,234	Valid		
	3	0,770	0,234	Valid		
	4	0,509	0,234	Valid		
Komitmen Organisasi X ₂	1	0,726	0,234	Valid	0,775	Reliabel
	2	0,595	0,234	Valid		
	3	0,705	0,234	Valid		
	4	0,748	0,234	Valid		
Turnover Y	1	0,641	0,234	Valid	0,770	Reliabel
	2	0,756	0,234	Valid		
	3	0,789	0,234	Valid		
	4	0,593	0,234	Valid		

sumber : Olahan Data 2014

Tabel 1 memperlihatkan dari masing-masing indikator dari variabel budaya organisasi X₁, komitmen organisasi X₂, serta turnover karyawan Y yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut dalam penelitian ini yang mempunyai nilai signifikan yang sama, tetapi pada koefisien alpha dari setiap variabelnya berbeda yang diamana yang lebih besar dari 0,60 yang memiliki arti apabila koefisien alpha dari variabel tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Organisasi	.994	1.006
Komitmen	.994	1.006

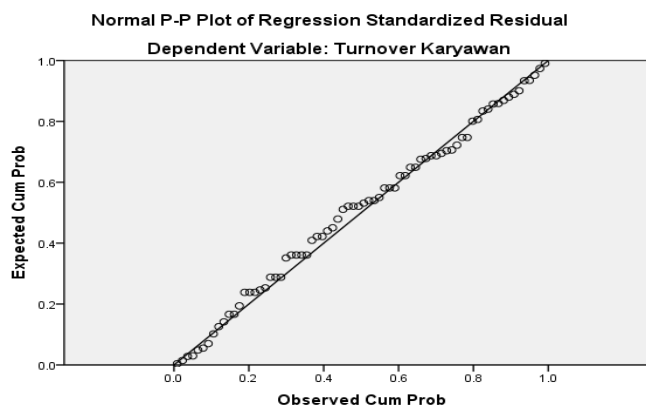
Sumber: Olahan Data SPSS 20, 2014

Hasil analisis pada tabel 2 memperlihatkan bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari atau sama dengan 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil nilai perhitungan VIF juga menunjukkan kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi (Priyatno, 2011:291).

2. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah terdapat gangguan variance heterokedastisitas antar variabel, maka perlu diuji kolinieritas. Jika $VIF > 2$ maka terjadi heterokedastisitas, tetapi jika $VIF < 2$ maka tidak terjadi heterokedastisitas. Dari hasil perhitungan statistik, diperoleh VIF untuk masing-masing variabel bebas yaitu variabel Budaya dan komitmen yang memiliki jumlah yang sama sebesar 1.006. Karena kedua variabel bebas memiliki $VIF < 2$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian model memenuhi syarat untuk dijadikan model estimasi. (Trihendradi, 2007).

3. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: olahan data SPSS 2014

Gambar 2 memperlihatkan bahwa grafik normal p-plot menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal garis tersebut.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil analisis regresi linear berganda

Model	Coefficients		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
(Constant)	11.446			4.680	.000
Budaya Organisasi	.232	.093	.238	2.508	.014
Komitmen	.569	.097	.555	5.863	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Olahan Data, 2014

Hasil persamaan regresi berganda yaitu

$$Y = 11.446 + 0.232 X_1 + 0.569 X_2$$

1. Nilai konstanta 11,446 artinya jika budaya dan komitmen organisasi yang diteliti konstan, maka *turnover* karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado sebesar 11,446
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,232 artinya, peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan *turnover* karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado sebesar 0,232
3. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,569 artinya, komitmen akan mempengaruhi *turnover* karyawan pada PT. Masindo Sinar Pratama Tbk Manado sebesar 0,569

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	73.811	2	36.905	21.59	.000 ^a
Residual	118.04	69	1.711		
Total	191.85	71			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data, 2014

Tabel 4, memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi, diketahui adalah 0.000 dengan nilai F sebesar 21.569. Oleh karena probabilitas 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover karyawan.

Uji Parsial

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	4.680	.000
Budaya Organisasi	2.508	.014
Komitmen	5.863	.000

Tabel 5 memperlihatkan budaya organisasi (X_1) secara parsial signifikan terhadap turnover karyawan (Y), komitmen karyawan (X_2) secara parsial signifikan terhadap turnover karyawan (Y) dengan taraf signifikan 0,05 pada tabel dalam hasil uji t.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.620 ^a	.385	.367	1.30808

Sumber: hasil Olahan data 2014

Tabel 6 memperlihatkan bahwa nilai R² sebesar 0,385. Nilai R² ini yang berada diantara $0 \leq R^2 \leq 1$ berarti bahwa garis regresi yang terbentuk adalah variabel dependen turnover karyawan (Y) sebesar 38,5%. R sebesar 0,620 yang berarti bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) terhadap turnover karyawan Y yakni sebesar 62%.

Pembahasan

Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Karyawan

Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (budaya dan komitmen organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (turnover karyawan) dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan dari tingkat signifikansi yang lebih kecil yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa turnover karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi..

Budaya Organisasi Terhadap Turnover Karyawan

Pembentukan budaya organisasi dalam perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan karena tingkat signifikansi yaitu lebih besar dari 0,05 yaitu 0,14. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi pada turnover karyawan PT. massindo sinar pratama Tbk manado. Penelitian ini juga mendukung dari hasil penelitian Malik (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pembentukan budaya organisasi sangat mempengaruhi intensi turnover. Dimana dari hasil penelitiannya dijelaskan budaya organisasi yang tercipta pada lingkungan PT. Cipaganti *Heavy Equipment* Samarinda akan mempengaruhi intensi *turnover* pada setiap karyawan dan hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bertahap bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan intensi turnover dengan nilai beta = 0.811, t = 12.231, dan p = 0.000. selanjutnya penelitian dari Pilatus (2013) dalam penelitiannya dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Karyawan

Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover* karyawan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasi memiliki tingkat pengaruh yang signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh kadiman dan Indriana (2012), yang juga mendapatkan hasil penelitian mereka bahwa komitmen efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini diperkuat dengan H_{2a} diterima karena menunjukkan bahwa komitmen efektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turoverintention*, kemudian H_{2b} diterima menunjukkan bahwa komitmen continue memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, serta pengujian H_{2c} diterima yang menunjukkan bahwa komitmen normative memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja yang lebih kecil. Selanjutnya, penelitian Tilaar (2014). Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini diperkuat Koefisien regresi X₁ (komitmen organisasi) sebesar 0,345 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar + 1 dari komitmen organisasi, akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,345 atau sebesar 34,5%.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.
2. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan PT, Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.
3. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah :

1. Mengingat banyaknya terjadi masalah *turnover* karyawan dalam perusahaan baik memiliki masalah secara pribadi maupun tidak dapat mengakibatkan karyawan ingin keluar, bagi perusahaan disarankan untuk meningkatkan masing – masing kepercayaan dan saling membaur dengan karyawan lain.
2. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki komitmen yang bagus, disarankan di setiap perusahaan memilih dengan baik karyawan yang mau melakukan yang terbaik bagi perusahaan sehingga mendapatkan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- C, Trihendradi, 2007, *Langkah Mudah Menguasai Statistik Menggunakan SPSS 15*, CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Deikme, Pilatus. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal Emba*. Vol.1 No. 3 Juni 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/1907/1515>. Diakses 24 September. Hal. 980-986.
- Handoko, Hani, T. 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, PT. Prehallindo, Jakarta
- Kadiman, Rr. Dian Andriana T.L, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan studi kasus pada PT. Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Semarang* Vol.1 No.1 Januari 2012. <http://journal.usm.ac.id/jurnal/103/juraksi.html>. Diakses 22 September 2014. Hal.57-72
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Malik, Alfian. 2014. Pengaruh budaya organisasi dan loyalitas kerja dengan *intensi turnover* karyawan pada PT. Cipaganti heavy equipment samarinda. *eJurnal Psikologi* Vol. 2 No.1 2014. <http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id>. Diakses 22 September 2014. Hal. 65-72.
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku SPSS Analisis Statistik Dengan Microsoff Excel & SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Rachmawati, Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Organitational Behavior, Controversies, Application* Alih bahasa; Tim indeks.Prentice Hall. New Jersey.

- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi *Organizational Behavior*. Edisi Kedua Belas Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelimabelas. Alfabeta. Bandung
- Tika, M. Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Tilaar, Ricky. 2014. Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Terhadap kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. *Jurnal Emba*. Vol.2 No.3 September 2014. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1844/1455>. Diakses 24 September. Hal. 991-100.
- Umar, Husein. 2007. *Studi Kelayakan Bisnis*. Edisi ketiga revisi. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

