

PENGARUH MOTIVASI ,BUDAYA ORGANISASI , DAN KOMITMEN ORGANISASI, TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT.AJB BUMI PUTERA YOGYAKARTA

Dodi Irawan

Prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Ahmad Dahlan

Email : dodiirawan1911@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja,budaya organisasi,komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT.AJB BUMI PUTERA. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Motivasi , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi sedangkan variable dependen yang digunakan yaitu *Turnover Intention*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT.AJB BUMI PUTERA YOGYAKARTA. yang menggunakan metode Sampling jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah karyawan. Jenis data yang digunakan yaitu data primer. Data diperoleh dengan cara langsung dari sumbernya atau objek penelitian yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner.

Hasil analisis regresi data panel dengan tingkat signifikan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama Motivasi Kerja 0,047 tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, hipotesis kedua Budaya Organisasi 0,251 tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, hipotesis ketiga Komitmen Organisasi 0,081 signifikan terhadap *Turnover Intention*, hipotesis keempat secara simultan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi,dan *Turnover Intention* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT.AJB BUMI PUTERA YOGYAKARTA.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention*.

Abstract : This study aims to analyze the influence of work motivation, organizational culture, organizational commitment to *Turnover Intention* at PT. AJB BUMI PUTERA. The independent variables used in this study are Motivation, Organizational Culture and Organizational Commitment while the dependent variable used is *Turnover Intention*.

The population in this study were all employees of PT.AJB BUMI PUTERA YOGYAKARTA. who use the saturated sampling method, which is to take the entire number of employees. The type of data used is primary data. Data obtained by direct from the source or object of research that is by distributing questionnaires.

The results of panel data regression analysis with a significant level of 5%, it can be concluded that the first hypothesis Work Motivation 0.047 does not affect Turnover Intention, the second hypothesis Organizational Culture 0.251 has no significant effect on Turnover Intention, the third hypothesis 0.081 Organizational Commitment is significant towards Turnover Intention, the fourth hypothesis simultaneously Work Motivation, Organizational Culture, Organizational Commitment, and Turnover Intention affect Turnover Intention at PT.AJB BUMI PUTERA YOGYAKARTA.

Key Word : Work Motivation, Organizational Culture, Organizational Commitment, and Turnover Intention.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi atau perusahaan yang mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi Simamora, (2006:4). Setiap perusahaan, dari yang paling kecil hingga yang paling besar, terlibat dalam berbagai aktifitas manajemen SDM Bangun, (2012:4). SDM merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. SDM berperan aktif dalam penetapan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

SDM merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan Slamet, (2007:25). Organisasi perlu memiliki peran aktif dalam menjaga kualitas SDM. Pengelolaan SDM secara berkelanjutan dapat menghasilkan SDM yang unggul agar kegiatan dalam organisasi dapat berjalan secara optimal Putri dan Martono, (2015:1). Salah satu kegiatan pengelolaan SDM yaitu mengurangi terjadinya *turnover Intention* pada perusahaan.

Turnover menjadi penghambat ketika perusahaan tengah berusaha untuk menghadapi tantangan dalam dunia bisnis yang begitu pesat dimana membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten. *Turnover* merupakan

rasio perpindahan Karyawan keluar dari perusahaan dalam waktu satu periode baik itu secara sukarela (*Voluntary*) yang berasal dari keinginan karyawan itu sendiri maupun secara tidak sukarela (*involuntary*) seperti pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan (Robbins 2006). *Turnover* atau perpindahan karyawan dapat mengganggu stabilitas dan kinerja perusahaan.

Sedangkan *Turnover intention* merupakan niat untuk keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan, banyak faktor yang dapat menyebabkan seseorang berniat atau berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya, misalnya lingkungan kerja, upah yang tidak sesuai dengan yang diharapkan atau berhubungan dengan karir, tentunya hal ini juga sangat mengkhawatirkan yang akan berdampak kepada tinggi rendahnya angka *Turnover* di suatu perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori dua faktor (*Two factor theory*) yang menjadi grand teori dalam penelitian, teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang mengemukakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja misalnya kesempatan, pengakuan, kemajuan dan perkembangan, sementara pada bagian lain yang menyebabkan ketidakpuasan misalnya lingkungan kerja, budaya organisasi, gaji, pengembangan karir yang dapat membuat komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja semakin rendah sehingga menimbulkan angka *turnover* yang tinggi.

Turnover masih menjadi salah satu isu penting dalam perkembangan perusahaan dan hal ini juga mendapat perhatian serius dari pihak manajemen khususnya sumber daya manusia. Kendala yang dihadapi oleh perusahaan ketika angka *turnover* tinggi yaitu bagaimana mengisi kekosongan akibat ditinggalkan oleh karyawan yang keluar, tentu akan membutuhkan waktu, biaya dan tenaga untuk proses rekrutmen, pelatihan, biaya penempatan maupun kompensasi yang akan diberikan. Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*) tentunya menjadi sebuah pertanyaan besar yang harus dijawab sendiri oleh suatu perusahaan dengan angka *turnover* yang cukup tinggi.

PT. AJB BUMI PUTERA YOGYAKARTA merupakan perusahaan yang bergerak di bidang asuransi jiwa nasional yang pertama dan tertua di Indonesia yaitu berdiri sejak tahun 1912. tidak hanya di Yogyakarta asuransi ini juga sudah tersebar luas di seluruh wilayah Indonesia. sebagai asuransi tertua AJB BUMI PUTERA mempunyai visi yaitu “ingin menjadi Asuransinya Bangsa Indonesia”, dengan demikian asuransi ini dituntut untuk mampu bersaing dan memberikan pelayanan terbaik kepada para pemegang polisnya. Sehingga karyawan dituntut untuk bekerja secara profesional dan sungguh-sungguh dalam mencari nasabah.

Berikut ini adalah data mengenai jumlah intensi *turnover* karyawan yang terjadi selama kurun waktu 1 tahun terakhir yang dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data keluar karyawan PT.AJB BUMI PUTERA

Data Keluar Karyawan 2018		
Bulan	Karyawan Keluar	% Karyawan Keluar
Januari	3	3,5%
Februari	1	1,7%
Maret	3	3,5%
April	2	2,3%
Mei	3	3,5%
Juni	1	1,7%
Juli	3	3,5%
Agustus	1	1,7%
September	-	-
Oktober	2	2,3%
Nopember	1	1,7%
Desember	2	2,3%
Jumlah 1 tahun	22	27,7%

Sumber : Pimpinan PT.AJB Bumi Putera

Berdasarkan data tingkat keluar karyawan pada tahun 2018 yaitu 27,7% untuk karyawan yang keluar, hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor penyebab mengapa karyawan yang berpindah atau keluar dalam kategori tinggi, karena menurut Gillies (1994) rata-rata normal perpindahan karyawan berkisar antara 5%-10% per tahun. Permasalahan tingginya keluarnya karyawan saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya keluar karyawan pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru Melky, (2015:695).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian apakah Motivasi, Budaya Organisasi, dan komitmen Organisasi dapat mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada PT.AJB BUMI PUTERA YOGYAKARTA, sehingga peneliti mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI, TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT.AJB BUMI PUTERA YOGYAKARTA”**

2. LANDASAN TEORI

1. Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi menurut Maslow

Abraham Maslow meyakini bahwa pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi besar. Sistem hirarki

kebutuhan, dikembangkan oleh Maslow, merupakan pola yang biasa digunakan untuk menggolongkan motif manusia. sistem hirarki kebutuhan meliputi lima katagori motif yang disusun dari kebutuhan yang paling rendah yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi Wallace dan Nathan, (2007: 277) dalam Andjarwati (2015).

b) Indikator Motivasi Kerja

Hammer dan Organ (2005) dalam Anjarwati (2015). Menjelaskan tingkat kebutuhan manusia dikelompokkan menjadi lima tingkatan.

Kelima tingkat kebutuhan diuraikan sebagai berikut :

- 1) Fisiologis : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lainnya.
- 2) Keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial : mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
- 4) Penghargaan : mencakup faktor penghormatan diri seperti harga dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi seseorang sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuh diri Hammer dan Organ, (2005 : 138) dalam Andjarwati (2015).

2. Budaya Organisasi

a) Pengertian Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2008:260) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Menurut Zaleha *et al*, (2013:172) budaya organisasi merupakan kekuatan bagi organisasi. Hal ini berdampak pada kesejahteraan karyawan seperti perilaku berbagi pengetahuan, nilai, simbol, dan lain-lain.

b) Fungsi Budaya dalam Organisasi

Robbins dan Judge (2008:262) menyatakan bahwa budaya memiliki sejumlah fungsi dalam organisasi, yaitu budaya sebagai penentu batas-batas, artinya budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya memuat rasa identitas anggota organisasi, budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan

individu, budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial, budaya adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan karyawan. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali sebagai mekanisme *sense-making* serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Memperhatikan fungsi-fungsi tersebut, budaya memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai contoh fungsi budaya yang mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap karyawan.

c) Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006:279) terdapat beberapa dimensi budaya organisasi, yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko
Organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu, bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide-ide karyawan.
- 2) Perhatian terhadap detail
Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail
- 3) Orientasi terhadap hasil
Tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- 4) Orientasi terhadap individu
Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut dari orang-orang yang ada dalam organisasi.
- 5) Orientasi terhadap tim
Tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.
- 6) Agresivitas
Tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.
- 7) Stabilitas
Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

3. **Komitmen Organisasi**

a) **Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan hal yang penting dari hati karyawan karena karyawan akan terikat untuk melanjutkan fungsi dalam organisasi dan berkontribusi pada operasi perusahaan. Komitemn organisasi memiliki banyak kontstruk pada psikologi organisasi dan ditemukan pada literatur yang dikaitkan dengan *turnover*, dimana karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan sedikit kemungkinan meninggalkan organisasi Allen dan Mayer, (1990:1).

b) **Penyebab (*antecedent*) Komitmen Organisasi**

1) **Faktor yang Menyebabkan Komitmen Afektif**

Beberapa faktor yang menyebabkan komitmen afektif, antara lain karakteristik organisasi, karakteristik pribadi, dan pengalaman kerja. Pertama, karakteristik organisasi yang mempengaruhi komitmen afektif adalah cara pengambilan kebijakan perusahaan. Kedua, karakteristik pribadi yang mempengaruhi komitmen afektif, antara lain variabel demografis, seperti *gender*, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja, serta variabel seperti kepribadian, dan nilai (*value*) yang dianut. Secara keseluruhan hubungan antara variabel demografis dan komitmen afektif tidak konsisten dan kurang kuat. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa wanita memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada pria Allen dan Meyer, (1990:2)

2) **Faktor yang Menyebabkan Komitmen Normatif**

Menurut Allen dan Meyer (1990:3), faktor-faktor yang menyebabkan komitmen normatif antara lain proses sosialisasi dan investasi yang diberikan organisasi pada karyawannya. Proses sosialisasi terjadi di lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja.

3) **Faktor yang Menyebabkan Komitmen Berkelanjutan**

Menurut Allen dan Meyer (1990:3), faktor yang menyebabkan komitmen rasional adalah investasi yang diberikan pada organisasi dan alternatif pekerjaan lain. Komitmen berkelanjutan berkorelasi negatif dengan jumlah alternatif pekerjaan lain serta menariknya pekerjaan lain tersebut Allen dan Meyer, (1990:3). Investasi maupun alternatif pekerjaan ini tidak akan berdampak apapun terhadap komitmen rasional apabila karyawan tidak menyadari dan tidak mengetahui akibatnya.

c. Dimensi Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1990:2) menyebutkan bahwa konsep komitmen organisasi terdapat tiga konstruk atau dimensi yaitu afektif, normatif, dan komitmen berkelanjutan.

1) Komitmen afektif

Merupakan perasaan positif dan keterlibatan emosi karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan melanjutkan pekerjaannya karena mereka memang ingin melakukannya. Berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama. Menurut Allen dan Meyer (1990:2) ikatan emosional karyawan dalam komitmen afektif dianggap sebagai penentu yang penting dari dedikasi dan loyalitas. Komitmen afektif karyawan dianggap memiliki rasa dan identifikasi yang meningkatkan keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi, kesediaan untuk mengejar tujuan organisasi dan keinginan mereka untuk tetap dengan organisasi.

2) Komitmen Normatif

Merupakan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Untuk karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi, mereka akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa harus tetap berada dalam organisasi.

3) Komitmen Berkelanjutan

Merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan yang terikat dengan organisasi berlandaskan komitmen berkelanjutan tetap berada dalam organisasi karena mereka membutuhkan organisasi tersebut.

4. Turnover Intention

a. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover (perputaran) adalah proses di mana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan Mathis dan Jackson, (2006:125). sedangkan Mobley (2011:15) memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.

b. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Abelson, (1987) dalam Nayaputera, (2011:52). Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui *Turnover Intention*

yang dikembangkan dari hasil penelitian Chen dan Francesco (2000). Dalam Novliadi, (2007) meliputi:

- 1) Pikiran untuk keluar
- 2) Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
- 3) Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang

c. Faktor – Faktor *Turnover Intention* karyawan

Menurut Mobley *et al* (1978) dalam Amalia (2018). menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki 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. Karakteristik individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan dan lokasi perjalanan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.

3) Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan isi kerja.

4) Komitmen Organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasi sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasi dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu

kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

3. MODEL PENELITIAN

A. Populasi, pengambilan sampel dan sampel

Metode penelitian yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan AJB BUMI PUTERA yang berjumlah 80 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh karyawan AJB BUMI PUTERA yang berjumlah 80 karyawan.

3. Teknik pengambilan sampel

Menurut Sugiyono (2009:122), teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Sampling Jenuh karena teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

B. Jenis Data Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitian Suharyadi dan Purwanto, (2007: 14). Untuk penelitian ini data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Data tersebut mengenai keterangan yang berhubungan dengan motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan *turnover intention*.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2009: 199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Nilai jawaban yang diberikan responden atas masing-masing item dihitung menggunakan *score*. Adapun *score* yang digunakan adalah menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2009: 132), *skala likert* adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang disebut *variable* penelitian. Dengan *skala likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative. Dalam penelitian ini yang digunakan antara lain:

Tabel 3.1
Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dengan demikian, dari keseluruhan *scoring* atas item pertanyaan yang diberikan kepada responden akan memunculkan total *score* jawaban.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada responden.

Didalam penelitian ini uji coba dilakukan terhadap 30 responden perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS versi 20. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree off freedom* (*df*) = *n*-2, dalam hal ini *n* adalah jumlah sample. Dalam penelitian ini jumlah sample (*n*) = 30 dan besarnya *df* dapat dihitung $30-2 = 28$, dengan *df* = 28 dan alpha 0.05 di dapat *r* tabel = 0,374 jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel dan nilai positif. Maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali, (2011) Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel atau konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach aplha* $\geq 0,60$ Ghozali, (2011).

D. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda digunakan oleh peneliti. Bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik- turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih independen sebagai variabel independen Sugiyono,(2008). Sehingga penelitian ini dapat dirumuskan dengan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention* (Variabel dependen)

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Motivasi Kerja

X_1 = Motivasi Kerja

b_2 = Koefisien regresi Budaya Organisasi

X_2 = Budaya Organisasi

b_3 = Koefisien regresi Komitmen Organisasi

X_3 = Komitmen Organisasi

2. Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen Ghozali, (2011). Dengan kriteria penerimaan hipotesis sebagai berikut:

- a. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*). “ R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) secara bersama-sama” (Sugiyono, 2017). Persamaan regresi linear berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1) dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas.

HASIL UJI VALIDITAS

V. MOTIVASI KERJA

Item Pernyataan	<i>r hitung</i>	r tabel	Kriteria
		n = 28	
MK1	0,441	0,374	Valid
MK2	0,641	0,374	Valid
MK4	0,566	0,374	Valid
MK5	0,750	0,374	Valid
MK6	0,671	0,374	Valid
MK9	0,611	0,374	Valid
MK10	0,592	0,374	Valid
MK11	0,650	0,374	Valid
MK13	0,619	0,374	Valid
MK15	0,489	0,374	Valid

V. BUDAYA ORGANISASI

Item Pernyataan	<i>r hitung</i>	r tabel	Kriteria
		n = 28	
BO1	0,574	0,374	Valid
BO2	0,700	0,374	Valid
BO3	0,497	0,374	Valid
BO4	0,702	0,374	Valid
BO5	0,644	0,374	Valid
BO6	0,733	0,374	Valid
BO7	0,574	0,374	Valid
BO8	0,669	0,374	Valid
BO9	0,666	0,374	Valid
BO10	0,577	0,374	Valid
BO11	0,603	0,374	Valid
BO12	0,586	0,374	Valid

BO14	0,518	0,374	Valid
BO16	0,635	0,374	Valid
BO20	0,407	0,374	Valid
BO21	0,501	0,374	Valid

V. KOMITMEN ORGANISASI

Item Pernyataan	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Kriteria
		n = 28	
KO1	0,640	0,374	Valid
KO2	0,664	0,374	Valid
KO3	0,816	0,374	Valid
KO4	0,857	0,374	Valid
KO5	0,709	0,374	Valid
KO6	0,773	0,374	Valid
KO7	0,769	0,374	Valid
KO8	0,743	0,374	Valid
KO9	0,715	0,374	Valid

V. TURNOVER INTENTION

Item Pernyataan	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Kriteria
		n = 28	
TOI1	0,705	0,374	Valid
TOI2	0,636	0,374	Valid
TOI3	0,659	0,374	Valid
TOI4	0,518	0,374	Valid
TOI5	0,607	0,374	Valid
TOI6	0,726	0,374	Valid
TOI7	0,729	0,374	Valid

TOI8	0,881	0,374	Valid
------	-------	-------	-------

UJI REABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Motivasi Kerja (X1)	0,803	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,877	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,899	Reliabel
Turn Over Intention (Y)	0,817	Reliabel

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Variabel	B	Sig.
(Constant)	4,550	0,000
Motivasi Kerja (X1)	-0,323	0,047
Budaya Organisasi (X2)	-0,150	0,251
Komitmen Organisasi (X3)	0,179	0,081

$$Y = 4,550 - 0,323X1 - 0,150X2 + 0,179 X3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi Turn Over Intention (Y) adalah 4,550 merupakan nilai konstanta, jika nilai X1, X2 dan X3 dianggap 0, maka *Turnover Intention* sebesar 4,550
 - Koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) adalah -0,323 yang artinya setiap kenaikan nilai Motivasi Kerja dan variabel lainnya tetap (konstan), maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan 0,323.
 - Koefisien regresi Budaya Organisasi (X2) adalah -0,150 yang artinya setiap kenaikan nilai Budaya Organisasi dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan 0,150.
 - Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X3) adalah 0,179 yang artinya setiap kenaikan nilai Komitmen Organisasi dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka *Turnover Intention* akan mengalami kenaikan 0,179.
- e.

UJI T

Variabel	Hasil Uji
	Signifikansi
Motivasi Kerja (X1)	0,047
Budaya Organisasi (X2)	0,251
Komitmen Organisasi (X3)	0,081

Berdasarkan tabel 5.13, maka hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel Motivasi Kerja

Dilihat dari nilai signifikansi pada tabel 5.14 diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,047, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,047 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti bahwa Motivasi Kerja (X1) terdapat pengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. AJB BUMI PUTERA Yogyakarta.

2) Variabel Budaya Organisasi

Dilihat dari signifikansi pada tabel 5.14 diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,251, Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,251 > 0,05$, Maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti bahwa Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan dan negative terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. AJB BUMI PUTERA Yogyakarta.

3) Variabel Komitmen Organisasi

Dilihat dari signifikansi pada tabel 5.14 diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,081, Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,081 > 0,05$, Maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti bahwa Komitmen Organisasi (X3) tidak pengaruh signifikan namun positif terhadap *Turnover Intention* (Y) PT.AJB BUMI PUTERA Yogyakarta.

UJI R²

Model	R-Square
1	0,098

Sumber : Data Primer Diolah, (2019)

Berdasarkan Tabel 5.14 diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,098. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen Motivasi Kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) dapat menjelaskan variabel dependen *Turnover Intention* (Y) sebesar 9,8%, sedangkan sisanya 90,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti

PEMBAHASAN

1. Hipotesis pertama menyatakan “ Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* (Y)”. Hasil dari penelitian ini yaitu dengan t hitung sebesar $0,047 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti bahwa Motivasi Kerja (X1) terdapat pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) PT.AJB BUMI PUTERA.
2. Hipotesis kedua menyatakan “ Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap variabel *Turnover Intention* (Y)”. Hasil dari penelitian ini yaitu dengan t hitung sebesar $0,251 > 0,05$.maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti bahwa Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) PT.AJB BUMI PUTERA.
3. Hipotesis ketiga menyatakan “Komitmen Organisasi (X3) tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel *Turnover Intention* (Y)”.hasil dari penelitian ini yaitu t hitung sebesar $0,081 > 0,05$.Maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti Komitmen Organisasi (X3) tidak berpengaruh signifikan namun positif terhadap *Turnover Intention* (Y) PT.AJB BUMI PUTERA.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang diisi oleh responden tanpa di damping peneliti secara langsung, sehingga jika ada pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden, responden tidak dapat mengkonfirmasi kepada peneliti, di khawatirkan hal tersebut akan mengakibatkan informasi yang diperoleh kurang tepat.
2. Penelitian ini belum dapat mengungkap secara keseluruhan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention*, karna dari model penelitian ini nilai *adjusted R-Square* masih sangat kecil, artinya variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel *Turnover Intention* masih cukup kecil.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran dari penelitian ini adalah:

1. Bagi pimpinan perusahaan
Kepada pimpinan perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi terhadap karyawanya.karna dilihat dari hasil penelitian ini semakin baik motivasi yang diberikan maka semakin rendah juga *turnover intention* yang terjadi.
2. Bagi peneliti berikutnya

Dengan nilai *adjusted R square* yang sangat kecil 0,098 atau 9,8% dan 90,2% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti menunjukkan bahwa peneliti selanjutnya sebaiknya meneliti lagi variabel yang lain seperti kompensasi, stress kerja, kepuasan kerja dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham.H. Maslow. 1970. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publisher.
- Abraham.H.Maslow. 1954. *Motivation and personality*.
- Anjarwati, Tri. 2015. Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective , continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Amalia, Monica. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta.
- Hamner, W. Clay and D. Organ, 2005. *Organizational Behavior An A22cipscholoiroach*. Dallas: Businnes Publ cations.
- Haiman, Theo, 2003. *Supervisory Management For Health Care Intitutions*. St. Louis: The Catholic Hospital Association.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management:Manajemen Sumber Daya Manusia*.Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nayaputera, Yatna. 2011. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap intensi *Turnover Intention* Customer Service Employee (CSE) di PT. Plaza Indonesia Reality Tbk”. *Tesis Pascasarjana*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Novliadi, Ferry . (2007). Intensi *Turnover* Karyawan ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. Medan: Online.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi* . Alih Bahasa : Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh.Penerbit. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia..

- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. (2009). In *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zaleha, S., Rasid, A., Aizat, M., Manaf, A., & Quoquab, F. (2013). Leadership and Organizational Commitment in the Islamic Banking Context : The Role of Organizational Culture as a Mediator. *American Journal of Economics*, 3(5C), 171–176

